

Prácticas de inclusión laboral de personas en condición de discapacidad en el contexto  
laboral de empresas privadas de la ciudad de Bogotá

Tesis de grado

Alumna: María Camila Botero Vivas

Docentes

Stella Mateus

Merly Díaz

Ernesto Parra

Universidad Externado de Colombia

Facultad de Ciencias sociales y Humanas

Área de Economía, Trabajo y Sociedad.

Línea de Investigación: Dinámica del trabajo, educación, innovación e institucionalidad  
Laboral.

Bogotá D.C, Colombia

2016

Agradezco a todas las personas con en condición de discapacidad, a las empresas, a mis tutores y a mi familia porque gracias sus aportes y conocimientos logre culminar este proceso educativo

## Resumen

El objetivo principal de la presente investigación es comprender los procesos de inclusión laboral de personas en condición de discapacidad en dieciséis empresas del sector privado de la ciudad de Bogotá, con el fin de contribuir al fortalecimiento de las políticas de inclusión laboral, a partir de un análisis de hechos concretos que permitan dimensionar y definir los aspectos que deben ser mejorados. Se utilizó como técnica la entrevista semi-estructurada, tomando como referencia tres voces: la persona en condición de discapacidad, un familiar y su jefe inmediato. Las categorías de información fueron las siguientes: características del proceso de inclusión laboral, barreras de entrada, beneficios de contratación de personas en condición de discapacidad y condiciones del lugar de trabajo.

A nivel conceptual y teórico, en el marco de la psicología de la complejidad, se incluyó el modelo social de discapacidad y los procesos de inclusión en la ciudad de Bogotá. La principal conclusión, es que se están generando grandes avances en los procesos de inclusión laboral en empresas del sector privado en la ciudad de Bogotá, que han comenzado a trabajar en múltiples redes de apoyo, con el fin de aprovechar las fortalezas de las personas en condición de discapacidad.

**Palabras Clave:** *Discapacidad, Inclusión laboral, Modelo Social de discapacidad.*

## **Abstract**

The main objective of this research is to understand the processes of labor inclusion of people on disability status, in sixteen companies in the private sector of the city of Bogota, in order to contribute to strengthening policies labor inclusion, from a analysis of concrete facts that allow sizing and define the aspects that should be improved.

Particularly, the technique used was semi-structured interview, with reference to the voices of people on disability status, their families and their immediate supervisor. The following categories are included: characteristics of the process of labor inclusion, barriers to entry, benefits of hiring people on disability status and conditions of the workplace.

At the conceptual and theoretical level, in the framework of the psychology of complexity, is included the social model of disability and inclusion processes in the city of Bogota. The main conclusion is that there are great advances in the processes of labor inclusion in private sector companies in the city of Bogota, which have started to work on multiple support networks in order to leverage the strengths of people in condition disability.

## **Keywords**

Disability, Labor inclusion, Social model of disability.

# Índice

INTRODUCCIÓN .....	1
CAPÍTULO I .....	4
1. DEL CONTEXTO A LA PROPUESTA INVESTIGATIVA .....	4
1.1 Evolución histórica de la noción de discapacidad .....	5
1.2 Reflexiones investigativas sobre inclusión laboral .....	8
1.3 Barreras de entrada en el proceso de inclusión laboral de personas en condición de discapacidad .....	17
1.4 Escenario legal de discapacidad. ....	18
CAPÍTULO II.....	24
PROPUESTA INVESTIGATIVA .....	24
2.1 Descripción del problema .....	24
2.2 Pregunta de investigación .....	26
2.3 Objetivos.....	26
Objetivo General.....	26
Objetivos específicos .....	26
2.4 Justificación.....	27
CAPÍTULO III.....	29
3. FUNDAMENTO TEÓRICO ENTRE PSICOLOGÍA COMPLEJA Y DISCAPACIDAD .....	29
3.1 Enfoque sistémico de la discapacidad .....	30
3.2 Noción de discapacidad .....	34
3.3 Relación entre inclusión laboral y discapacidad.....	36
4 Metodología.....	44
4.1 Diseño metodológico .....	44
4.2 Población y muestra.....	45

<b>4.3 Categorías de análisis.....</b>	<b>48</b>
4.3.1. Procesos de inclusión laboral con personas en condición de discapacidad. ....	48
4.3.2 Beneficios proceso de inclusión laboral .....	49
4.3.3 Barreras de entrada proceso de inclusión laboral .....	49
4.3.4 Condiciones del lugar de trabajo. ....	49
<b>4.4 Instrumentos de investigación .....</b>	<b>51</b>
<b>4.5 Ruta de la Información .....</b>	<b>52</b>
<b>4.6 Limitaciones de la Investigación. ....</b>	<b>54</b>
<b>CAPÍTULO IV .....</b>	<b>55</b>
<b>5. AVANCES EN LA CONSTRUCCIÓN DE PROCESOS DE INCLUSIÓN LABORAL CON PERSONAS EN CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD.....</b>	<b>55</b>
<b>5.1 Procesos de inclusión laboral .....</b>	<b>55</b>
<b>5.2 Beneficios de la inclusión laboral en las empresas .....</b>	<b>60</b>
<b>5.3 Barreras de entrada de inclusión laboral en los diferentes escenarios .....</b>	<b>63</b>
<b>6. CONCLUSIONES .....</b>	<b>66</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICA.....</b>	<b>71</b>

## ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS

### Tablas

Tabla 1. Personas con discapacidad en España .....	10
Tabla 2. Origen de la discapacidad en Colombia. ....	13
Tabla 3. Muestra .....	47

### Figuras

Figura 1. Situación laboral de las personas en Condición de discapacidad. ....	11
Figura 2. Discapacidad entre 18 y 69 años de Bogotá (%) según rangos de edades.....	15
Figura 3. Programas de inclusión .....	56

## **Introducción**

La discapacidad es parte de la condición humana, pues muchas personas tendrán, en algún momento de sus vidas, una discapacidad temporal o permanente que afectará en alguna medida su desempeño natural (Organización Mundial de la Salud, 2011). La discapacidad se entiende como un fenómeno complejo, dinámico y multidimensional, relacionado con aspectos tales como el funcionamiento intelectual de las personas, sus habilidades adaptativas, estructuras corporales y factores contextuales, que deben ser comprendidas a nivel social por medio de políticas y estrategias que ayuden a mejorar su integración natural a la sociedad. (Fernández y García, 2005).

De acuerdo con de Cabado (2011), la discapacidad se puede definir como una interacción dinámica entre las condiciones de salud y los factores contextuales, personales, sociales y ambientales, que determinan las posibilidades que tienen las personas para acceder sin ningún tipo de restricción a todos los bienes y servicios que se ofrecen en un contexto determinado, y para disfrutar de todos los derechos fundamentales para garantizar su pleno desarrollo.

Sin embargo, normalmente las personas que sufren de algún tipo de discapacidad se han convertido en un colectivo olvidado, pues continuamente se les impone una serie de restricciones que limitan su participación en los diferentes escenarios y situaciones que hacen parte natural de la existencia (De Lorenzo, 2003).



Lo anterior representa una realidad preocupante, a pesar de que existen distintos documentos, normas, pactos y leyes a nivel mundial en donde se definen y regulan las orientaciones que deben seguir los Estados para garantizar el pleno cumplimiento de los derechos para las personas con discapacidad, como la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948), el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966), las Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad (1993), el Comité de Derechos Económicos Sociales (1985), y la Convención de Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad (2006).

A nivel general, según el planteamiento de Kaye, Jans & Jones (2011), la población discapacitada tiene menores posibilidades de acceso al empleo, debido a las diferencias en sus funciones estructurales físicas y corporales, y al desarrollo de unas barreras que limitan y restringen su participación en diferentes escenarios de la vida común.

Según explican Mercado, Aizpurúa y García (2014), estas barreras pueden solucionarse de manera efectiva a partir de una buena gestión empresarial. En particular, si a las personas con discapacidad se les adapta el lugar de trabajo de acuerdo a sus necesidades, y si se les brindan todas las capacitaciones necesarias para alcanzar de manera exitosa los objetivos laborales, su rendimiento será igual o mayor que el de cualquier otro empleado que no sufra ningún tipo de discapacidad.

En este sentido, es necesario, para todas las empresas, diseñar estrategias que les permitan establecer políticas de inclusión, ofreciendo las posibilidades de acceso al trabajo digno para toda la población discapacitada. El trabajo decente significa un trabajo productivo,

en un entorno laboral sano, en el cual se manifiesten condiciones de equidad, dignidad y seguridad para el trabajador (McGlinchey, McCallion, Burke, Carroll & McCarron, 2013).

Teniendo en cuenta este panorama, el objetivo de la presente investigación es comprender los procesos de inclusión laboral en empresas del sector privado, con el fin de reconocer los aspectos positivos y negativos de las políticas y principios que orientan este tipo de procesos, con el propósito de proponer recomendaciones que permitan mejorar su desarrollo, beneficiando de esta manera a la población en condición de discapacidad.

Desde la presente investigación se expone el modelo social de discapacidad, el cual es relevante para comprender los cambios que se deben generar en los procesos de adaptación de personas con discapacidades en empresas privadas de la ciudad de Bogotá. A la vez, se sustenta en el paradigma de psicología de la complejidad, identificando todas las redes de interacción de las personas con discapacidad, y comprendiendo la manera en que emerge la subjetividad en cada una de dichas interacciones.

El presente documento se divide en cuatro capítulos. En el primer capítulo se realiza un recorrido histórico de la noción de discapacidad desde la época antigua hasta la época actual (siglo XIX), relacionando el concepto con la situación vigente de las personas en condición de discapacidad. Posteriormente se explican los procesos de inclusión laboral y el escenario legal de las personas en condición de discapacidad en Colombia, resaltando la ley estatutaria n° 1616 de 27 de febrero de 2013, ley 361 de 1997 y la ley 1618 de 2013.

En el segundo capítulo se define la propuesta investigativa y el planteamiento del problema investigado, además de los objetivos propuestos para dar respuesta a las preguntas en torno a la construcción de los procesos de inclusión laboral de personas en condición de

discapacidad en empresas privadas de la ciudad de Bogotá. El tercer capítulo evidencia los aspectos metodológicos de la investigación, describiendo los procesos de aplicación de los instrumentos.

Finalmente, en el cuarto capítulo se plasman los resultados obtenidos con los tres actores que participaron en la investigación, personas en condición de discapacidad por medio de la entrevista semi-estructurada. En las conclusiones y las limitaciones de la investigación se plantea, principalmente, los procesos de inclusión laboral genera cambios positivos para la personas en condición de discapacidad, pues mejoran considerablemente su autonomía y motivación. Sin embargo, la principal debilidad de los procesos de inclusión en las empresas es que sólo llegan hasta la contratación, sin generar ningún tipo de evaluación y seguimiento que permita mejorar continuamente el programa y asegurar el bienestar del trabajador en condición de discapacidad.

## **Capítulo I**

### **1. Del contexto a la propuesta investigativa**

En el contexto actual, se han dado debates y reflexiones alrededor de las oportunidades laborales que tienen las personas con discapacidad, por ello se aborda el recorrido histórico del fenómeno que permite evidenciar la transformación de la noción de discapacidad. Por tanto, este apartado analizará las posturas y planteamientos más destacados en torno al concepto de discapacidad, con el fin de identificar las etapas de cambio y los contextos en los cuales se ha desarrollado. Para ello, se parte de un análisis sobre la evolución histórica del concepto de discapacidad, y así, finalmente examinar su relación con los procesos de inclusión laboral.

## **1.1 Evolución histórica de la noción de discapacidad**

La noción de discapacidad ha evolucionado en cada una de las etapas históricas de la humanidad (Delgado, Guzmán, Naguil, Palma y Urcela, 2008). En la época antigua, específicamente en Grecia, en donde había tanta admiración por la belleza y por la perfección del cuerpo humano, quienes tuvieran imperfecciones o algún tipo de limitación eran expulsados de las ciudades, o exterminados. Por otro lado, en la ciudad de Esparta, ante la enorme prevalencia de las cualidades que debían tener los hombres para convertirse en guerreros, cualquier bebe que naciera con discapacidad intelectual o física no podía ser parte de esta sociedad, y eran lanzados al Monte Taigeto.

Como se puede apreciar, en la época antigua era aceptable matar a personas con discapacidad, pues estas ciudades se fundamentaban en lo mágico-religioso, perspectiva desde la cual la discapacidad era un castigo por algún mal cometido y, por tanto, la única solución era la muerte o el rechazo (Fundación Prevent, 2010).

En la edad media la discapacidad se regía por el modelo de prescindencia, como lo plantean Delgado, Guzmán, Naguil, Palma y Urcelay (2008). Esto quiere decir que la discapacidad se asimilaba con algo sobrenatural, ante lo cual se plantearon dos opciones como solución: primero, las personas discapacitadas eran internadas de forma permanente, lo cual implicaba su alejamiento definitivo de la sociedad, o vivían de la limosna. Por tanto, estas dos opciones dieron paso a la construcción del modelo de marginación.

A finales del siglo XVIII y principios del siglo XIX, la institucionalización era obligatoria para personas con discapacidad psíquica, con el objetivo de mantener a las personas normales protegidas. Esto quiere decir que las personas con discapacidad eran separadas, segregadas y discriminadas. A finales del siglo XIX y II guerra mundial en Estados Unidos según se evidencia un modelo médico y asistencial, desde el cual se explicaban los trastornos con relación a factores físicos y psicóticos, por lo cual se reforzaban las instituciones y se desarrollaban nuevas formas de discriminación social y laboral (Fundación Prevent, 2010).

A principios del siglo XX, las personas discapacitadas eran consideradas como seres perturbados, antisociales y obsesos sexuales (Camelo, 2013). El modelo médico era el que predominaba, ya que el objetivo era considerar las causas de la discapacidad que se afirmaban en procesos biomédicos. En la segunda mitad del siglo XX, conceptos como prevención, rehabilitación e inserción comunitaria eran el foco para ayudar a las personas con discapacidad, favoreciendo el sector de la salud y el servicio comunitario. Desde este momento, el Estado se plantea la inclusión y normalización, tanto escolar como, laboral para las personas con discapacidad.

Cada una de las épocas resaltadas anteriormente muestra la evolución del concepto de discapacidad, exponiendo los discursos injustos contra esta población, puesto que las soluciones comúnmente eran la muerte, el rechazo, marginación o institucionalización obligatoria y permanente. Sin embargo, explica González (2010), En los últimos 20 años la discapacidad se ha convertido en un tema de amplia relevancia en la comunidad internacional, a través del desarrollo de un análisis en donde poco a poco se ha dejado de observar como una cuestión médica y de asistencia social, para convertirse en un asunto de

derechos humanos, que deben ser respetados y valorados con el fin de garantizar el acceso por parte de las personas con discapacidad a los diferentes bienes y servicios que existen en un contexto determinado.

## 1.2 Reflexiones investigativas sobre inclusión laboral

La inclusión laboral es un concepto que se encuentra en una constante transformación, debido a las diferentes necesidades de cada contexto. Por ejemplo, desde el caso de España, Fernández (2003), describe los factores que dificultan la inserción laboral de las personas con discapacidad: *“el nivel de paro general, los prejuicios sociales y empresariales, la baja cualificación profesional de las personas con discapacidad, falta de adaptación de los puestos de trabajo”*. (Pág.398). Esta situación resulta contradictoria, ya que en las leyes de este país se profesa la igualdad, prevención y eliminación de cualquier obstáculo para la inserción social de las personas con discapacidad. Y para dar solución a lo anterior se crearon medidas de fomento de empleo por medio de dos opciones el empleo ordinario y el empleo protegido.

Al respecto, Fernández (2003), concluye que las personas con discapacidades se encuentran en constantes dificultades de todo tipo a la hora de acceder al mundo laboral. Las discapacidades que más enfrentan este problema son la discapacidad intelectual y mental. Por otro lado, otro aspecto de suma importancia es la correlación entre el nivel educativo y la situación laboral, pues: *“Las personas con discapacidad se encuentran en una situación desventajosa si las comparamos con el resto de la población sin discapacidad, con lo cual queda aún un amplio camino por recorrer para conseguir mayor número de contratos y disminución de las altas tasas de inactividad”* (p.422).

También en España, Herrero, Adán y Jiménez (2010), realizaron una investigación con las personas que sufren de un trastorno de personalidad en el área laboral, en donde se concluyó que sólo a través de una colaboración entre las diferentes entidades implicadas, y

por medio de una perspectiva multidisciplinar, se puede trabajar en la detección, ayuda e integración socio laboral de las personas con algún tipo de discapacidad. Por tanto, es necesaria la participación de todas las entidades para lograr la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

En España, según la encuesta “Employment of disablepeople in Europe in 2002” el 8,7 % son personas con discapacidad en edad de laboral, y sólo un 33,7% se encuentran trabajando de manera oficial. Por tanto, actualmente la situación de las personas con discapacidad muestra un panorama negativo, lo cual se ha visto reforzado por la difícil situación económica (Fernández, 2003). A pesar de ello, se reconoce que el trabajo para las personas con discapacidad es una vía para la inclusión a la sociedad, pues generan en ellos satisfacción y una mayor autoestima. El EDDES (1999) realiza la siguiente tabla para comprar los datos de personas con discapacidad y las que no con el fin de identificar el porcentaje de trabajadores en España en edad de laborar.



**Tabla 1. Personas con discapacidad en España**

<b>Grupo de Edad</b>	<b>Personas con discapacidad</b>			<b>Población total</b>		
	<b>Ambos sexos</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Ambos sexos</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>
16 a 19	54,2%	53,5%	55,9%	36,8%	32,8%	42,9%
20 a 24	33%	29,1%	41,9%	26,1%	21,5%	32%
25 a 29	39,2%	35,2%	45,7%	21,2%	15,5%	28,1%
30 a 34	33,5%	30%	39,5%	17,1%	10,8%	25,9%
35 a 39	26,3%	17,4%	40,2%	14,2%	9,6%	21,3%
40 a 44	21,1%	14,9%	31,6%	11,4%	7,6%	17,6%
45 a 49	21%	17,8%	25,7%	10,3%	7,2%	16,2%
50 a 54	19,2%	18%	21,4%	10,1%	8,2%	14,5%
55 a 59	20,5%	18,2%	24,9%	13,5%	12,6%	16%
60 a 64	23,8%	20%	31,1%	13,9%	12,6%	17,2%
<b>TOTAL</b>	26,1%	22,1%	33,1%	16,6%	12,1%	23,6%

Fuente: Elaboración propia a partir del INE (2002): EDDES, 1999. Resultados detallados.

Estos datos muestran un panorama general de la situación laboral en España, la cual, cabe afirmar, es una aproximación a de datos actuales, teniendo en cuenta que fue realizada en 1999. En Donde se evidencia edad y sexo de personas en condición de discapacidad en edad laboral; las mujeres en condición de discapacidad con un total de 33,1% representan un cifra mayor que la de los hombres, la cual es de 22, 1% por tanto se deben generar proyectos para personas en condición de discapacidad teniendo en cuenta dicha diferencia con el objetivo de brindar oportunidades igualitarias para ambos sexos. Los puntos más altos de la tabla se encuentran en personas con discapacidad entre ambos sexos en edades entre 16- 19 años y 25 y 29 años, las cuales son las edades con mayor potencial para desempeñarse en el ámbito laboral, por tanto se deben potenciar dichas edades para lograr vincularlos de manera efectiva en el ámbito laboral. Largo Caballero y Fernández (2003) consideran que se refleja una correlación en los datos puesto que aún persisten las bajas oportunidades laborales para personas con discapacidad.

Por otro lado, en el contexto colombiano la situación laboral de las personas con discapacidad no cambia de panorama, puesto que tan sólo el 14% de 26 mil personas con discapacidad se encuentra trabajando, mientras que 86% de las personas con discapacidad no se encuentran laborando por diversos factores como lo muestra la siguiente figura, realizada por el registro de localización y caracterización de personas con discapacidad del Ministerio de Protección Social (2008).

**Figura 1. Situación laboral de las personas en Condición de discapacidad.**



**Fuente.** Ministerio de Protección Social. (2008).

La figura No. 1 permite reconocer el panorama actual de las personas con discapacidad, evidencia los problemas actuales con las políticas públicas ya que 86% personas en condición de discapacidad no se encuentran laborando. El segundo porcentaje más significativo se encuentra en el ítem: realizando oficios del hogar, lo cual evidencia que las personas en condición de discapacidad se encuentran dependientes del hogar o no existen

oportunidades laborales fuera de sus hogares. El 4,6 % de las personas en condición de discapacidad se encuentran estudiando con el fin de vincularse al ámbito laboral, lo cual el Estado está en la obligación de seguir apoyando en dicho aspecto puesto que, mediante la educación, las personas en condición de discapacidad tienen mayores oportunidades laborales.

Siguiendo con lo anterior, Hernández (2010) realizó una investigación con enfoque empírico - analítico, con el fin de evaluar la implementación de la política pública de inclusión laboral de las personas con situación de discapacidad. Para lograr este objetivo tomó de muestra 325 personas en situación de discapacidad de 2.102; 333 empresas (pequeñas, medianas y grandes) de 2.500 y 17 funcionarios del gobierno. REVISAR.

Utilizó como técnica de investigación la encuesta y como instrumento manejo los modelos analíticos que evalúan la fase de implementación de la política” Los resultados de esta investigación fueron los siguientes: el 30% de la población declara estar trabajando y el 51,1% no se encuentran trabajando. Por otro lado, del 51% de esta población se manifiesta que el 44% manifiesta que se sienten excluidos socialmente. Los resultados obtenidos con las empresas de la muestra, resaltan que más del 90% de estas EMPRESAS no presentan disposición para contratar personas con discapacidad.

Por último, los resultados respecto a los funcionarios del gobierno plantean que el 100% de ellos si realiza diferentes acciones para facilitar la inclusión laboral de personas con discapacidad. En conclusión, esta investigación expone que en Colombia todavía falta incrementar medidas para la inclusión laboral de personas con discapacidad, y no solo incrementarlas, sino desarrollarlas adecuadamente.

Por otro lado, el análisis en torno a la situación de discapacidad planteado anteriormente se ve reflejado en las siguientes encuestas: Encuesta Nacional de Salud (2007), Encuesta de Calidad de Vida (2012) y el registro para la localización y caracterización de las personas con discapacidad del DANE (2010). A continuación, se analizan los resultados para cada caso:

El DANE realizó un registro para la localización y caracterización de las personas con discapacidad (DANE, 2010), con el objetivo de proveer información estadística sobre esta población. Según los datos expuestos por el DANE, en Colombia habían 857.132 personas con diferentes tipos de discapacidad, lo cual refleja que es necesario profundizar y hacer cumplir las leyes de oportunidad laboral. En la tabla No. 2 se muestra información con respecto al origen de las discapacidades.

**Tabla 2. Origen de la discapacidad en Colombia.**

Origen de la discapacidad	Total			Cabecera municipal			Centro poblado			Rural disperso		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Total	857.132	406.859	450.273	623.322	284.508	338.814	79.046	39.882	39.164	154.764	82.469	72.295
No sabe cual es el origen	295.921	129.747	166.174	198.887	82.578	116.309	30.513	14.328	16.185	66.521	32.841	33.680
Condiciones de salud de la madre durante el embarazo	42.364	22.276	20.088	30.413	15.746	14.667	4.024	2.208	1.816	7.927	4.322	3.605
Complicaciones en el parto	25.122	12.850	12.272	20.754	10.569	10.185	1.880	993	887	2.488	1.288	1.200
Enfermedad general	235.580	99.325	136.255	183.178	74.353	108.825	19.918	9.259	10.659	32.484	15.713	16.771
Alteración genética, hereditaria	88.652	37.899	50.753	68.549	28.260	40.289	7.411	3.342	4.069	12.692	6.297	6.395
Lesión autoinfligida	4.415	2.301	2.114	3.170	1.581	1.589	454	262	192	791	458	333
Enfermedad profesional	11.649	6.719	4.930	9.496	5.331	4.165	745	477	268	1.408	911	497
Consumo de psicoactivos	5.541	4.390	1.151	4.796	3.820	976	251	175	76	494	395	99
Desastre natural	1.023	565	458	688	379	309	118	57	61	217	129	88
Accidente	91.843	60.455	31.388	62.550	39.766	22.784	9.042	6.196	2.846	20.251	14.493	5.758
Victima de violencia	12.520	9.229	3.291	9.384	6.770	2.614	932	713	219	2.204	1.746	458
Conflicto armado	3.448	2.846	602	2.744	2.304	440	248	180	68	456	362	94
Dificultades en la prestación de servicios de salud	9.743	4.892	4.851	7.230	3.550	3.680	844	440	404	1.669	902	767
Otra causa	29.301	13.359	15.942	21.473	9.495	11.978	2.666	1.252	1.414	5.162	2.612	2.550
Sin información del origen	10	6	4	10	6	4	0	0	0	0	0	0

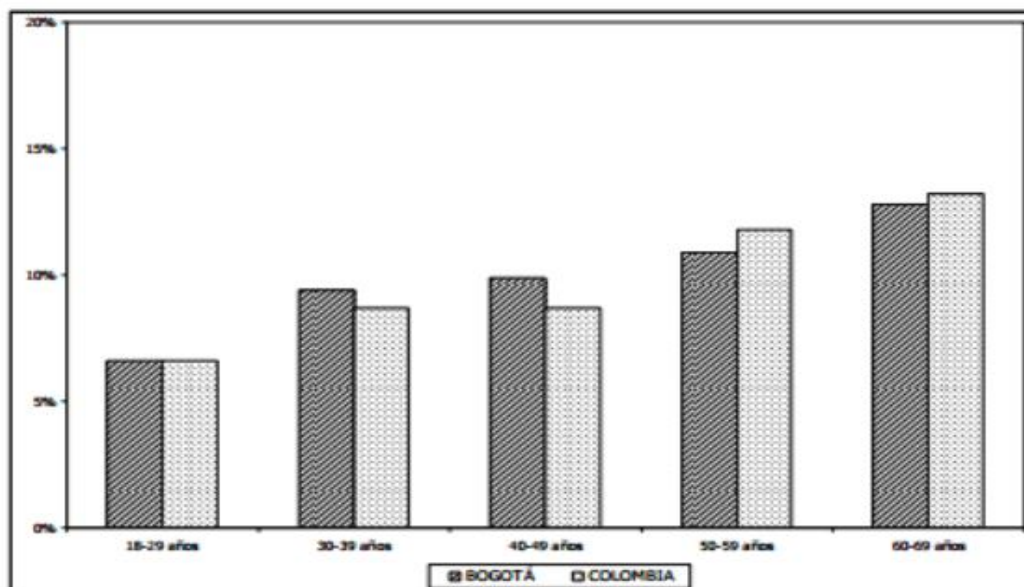
Fuente: DANE Marzo 2010 - Dirección de Censos y Demografía

**Fuente:** DANE (2010). Dirección de censos y demografía. Colombia

Teniendo en cuenta los datos de la tabla, 6 ítems (accidentes, víctima de violencia, conflicto armado, dificultades en la prestación de servicios de salud, otras causas y sin información) evidencian las problemáticas que existen en las políticas públicas, ya que ponen en evidencia las falencias de estas, como por ejemplo las leyes de riesgos psicosociales en el ámbito laboral ya que se debe realizar el monitoreo y la prevención sobre el riesgo. También se evidencia la problemáticas con el sistema de salud puesto que ninguna persona debería enfrentar una discapacidad por el mal funcionamiento del servicio de la salud. Por tanto se debe tener entes especializadas en generar un mayor control y monitoreo en cuanto al cumplimiento de las políticas públicas realizadas por el estado.

Por otro lado, la encuesta nacional de salud (2007) expone información sobre morbilidad sentida e institucional, factores de riesgo y discapacidad y de caracterización de la oferta y demanda de servicios de salud, con el fin de medir y explicar el perfil de salud-enfermedad de Colombia y resaltar sus problemas. Los resultados obtenidos en Bogotá con respecto a la discapacidad (entre 18-69 años) es aproximadamente 8,5% (promedio nacional) de personas que se encuentran en edad de laborar. En la figura No. 2 se expone la discapacidad de esta población por edades:

**Figura 2. Discapacidad entre 18 y 69 años de Bogotá (%) según rangos de edades.**



**Fuente:** Encuesta nacional de salud. (2007).

La encuesta de calidad de vida, realizada por el DANE (2012) tiene como objetivo “analizar y realizar comparaciones de las condiciones socioeconómicas de los hogares colombianos, las cuales posibiliten hacer seguimiento a las variables necesarias para el diseño e implementación de políticas públicas y para el seguimiento de los objetivos de desarrollo del milenio (ODM)” (p.2) De esta encuesta se quiere resaltar el resultado obtenido en el tema de la “población afiliada al sistema general de salud de seguridad social en salud” en donde aproximadamente 91,1% de la población está afiliada al sistema general de salud mientras que un 8,5% no está afiliada.

Cada una de las encuestas mencionadas anteriormente plantea la importancia de trabajar en la inclusión laboral de personas con discapacidad, ya que un 8,5% de esta

población está en edad productiva lo cual es una garantía para las empresas que implementen la inclusión laboral de personas con discapacidad. Llegando a obtener beneficios y una mayor producción. Favoreciendo la calidad de vida de esta población y de la sociedad.

Según las palabras de Celis (2011), en Colombia el concepto de inclusión laboral se ha vinculado con el tema de la responsabilidad social empresarial. En particular, por medio de las iniciativas empresariales basadas en la responsabilidad social, la sociedad en general tiene la oportunidad de mejorar de una manera sostenida, a partir de proyectos que fomenten la participación, la inclusión y el desarrollo de oportunidades de tipo laboral que generen un estímulo positivo en el bienestar y en la calidad de vida de las personas.

De esta manera, la principal estrategia implementada en el país para que las empresas desarrollen acciones acordes a los principios relacionados con el desarrollo social y la inclusión laboral, es generar a nivel interno una atmósfera de responsabilidad, promoviendo estándares y principios basados en la equidad, la solidaridad y la igualdad, que sean difundidos y comunicados habitualmente a través de cada una de las dependencias que componen a las compañías (Camargo y Serrano, 2010).

Por otro lado, actualmente existe el pacto de productividad que es una iniciativa que “busca desarrollar un modelo de inclusión laboral para Personas con discapacidad en el que se articulen y fortalezcan en alianza con el sector empresarial, los servicios de formación e inclusión, con el fin de mejorar las oportunidades de empleo de las Personas con discapacidad auditiva, visual, física y cognitiva a través de su vinculación como trabajadores formales en los procesos productivos del sector empresarial”. Se encuentra en la ciudad de Bogotá, Medellín, Cali y Pereira. Sus aliados son: ANDI, FENALCO, ACOPI, CONFECÀMARAS

y Red Pacto Global Colombia. Entre dichas ciudades el número total de empresas vinculadas son 317. Los propósitos del programa son los siguientes:

- *Generar un modelo de inclusión laboral para articular y fortalecer los servicios de formación para el trabajo e inclusión para Personas con discapacidad, en alianza con el sector empresarial.*
- *El Programa busca además, cualificar y encadenar los servicios relacionados con la inclusión laboral de las Personas con discapacidad para facilitar la sostenibilidad de la estrategia, el desarrollo de las capacidades locales y su réplica en otras ciudades. (Pacto de productividad, 2006)*

### **1.3 Barreras de entrada en el proceso de inclusión laboral de personas en condición de discapacidad**

Por otro lado, en Chile según la Organización internacional del Trabajo (OIT, 2013) las barreras relacionadas con la entrada de personas con discapacidades son las siguientes: la falta de experiencia, ausencia de una política inclusiva, cultura no inclusiva, falta de capacidades organizacionales, miedos y mitos sobre la discapacidad, escala de clasificación técnica, falta de habilidades blandas, sobre protección familiar y discriminación.

Según la OIT (2013), aunque en la actualidad existen muchas personas que sufren de alguna discapacidad, y que han pasado a formar parte del mundo laboral, en medio de un entorno en el que son respetados e incluidos de manera adecuada, formando parte del flujo económico de los países, y convirtiéndose en empresarios exitosos que tienen la posibilidad de aplicar satisfactoriamente sus conocimientos y habilidades en un trabajo digno, aún existe un amplio porcentaje de personas con discapacidad que se mantiene al margen de los procesos de inclusión.



En el caso de Argentina, estudiado por Bojarov (2009), es difícil el acceso a las posibilidades de trabajo para la personas con discapacidad, puesto que lo que rige es la exclusión y discriminación contra estas personas. Por ende, el papel de la tecnología es muy importante, como un medio para el desarrollo del teletrabajo, que brinda una mayor oportunidad laboral a personas con discapacidad ya que elimina factores de exclusión como las barreras urbanísticas, arquitectónicas, de transporte.

Finalmente, concluye Bojarov (2009), las personas con discapacidad que trabajan por medio del teletrabajo expresan de manera positiva su experiencia, una mejora en su estilo de vida, tanto en el contexto laboral, como en el familiar. Esta investigación deja grandes avances para la inclusión laboral de personas con discapacidad, evidenciando que se debe pensar nuevas maneras de implementación en Colombia, para superar las barreras de discriminación contra esta población.

Teniendo en cuenta las investigaciones presentadas anteriormente es necesario resaltar, el escenario legal de discapacidad con el fin de dar soporte a las investigaciones sobre el tema. Lo cual evidenciará las acciones que se están realizando para defender los derechos de las personas en condición de discapacidad.

#### **1.4 Escenario legal de discapacidad.**

Actualmente la discapacidad trae consigo diferentes panoramas en el marco legal, tanto en el contexto internacional, regional y local (Balibar E. , 1974). Inicialmente, en el marco internacional, cabe tener en cuenta la asamblea general de las Naciones Unidas, en la resolución 37/52 de 1982, en donde se establecen los siguientes acuerdos: prevenir, brindar atención y generar condiciones de integración social y discriminación hacia las personas con

discapacidad. Se aclara que estos acuerdos no son de carácter obligatorio, pero sí son un compromiso de todos los Estados por medio de las legislaciones. En particular:

“Sus objetivos son la prevención y eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad y propiciar su plena integración en la sociedad (art.11) a través de la cual se comprometió principalmente a los estados parte, a “adoptar las medidas de carácter legislativo, social, educativo, laboral o de cualquier otra índole, necesarias para eliminar la discriminación contra las personas con discapacidad y propiciar su plena integración en la sociedad...”, además darle prioridad a acciones de prevención, detección temprana, educación a la población para el respeto y convivencia de las personas con discapacidad, crear canales de participación para este grupo de población y las organizaciones que los presentan. También la comisión interamericana de derechos humanos-CIDH- recomendó en su informe anual de 2000, tomar medidas contundentes a la promoción y protección de los derechos de las personas con discapacidad mental.”

Cada uno de estos acuerdos deberían ser obligatorios para cada Estado, ya que se aumentarían las oportunidades para la población de discapacitados; implementado sanciones para los Estados que no cumplan con los compromisos acordados y mantener un control sobre las legislaciones que establezca cada Estado; Ya que un factor principal para el avance de la sociedad es la eliminación de barreras creadas contra las personas que presentan discapacidad.

El artículo No. 9 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de la Naciones Unidas (2006), define la accesibilidad como una condición necesaria para que las personas con discapacidad puedan vivir de una manera independiente,

y disfrutar de los mismos bienes y servicios en igualdad de condiciones. Se establece, además, que los Estados deben diseñar medidas para garantizar la aplicación estricta del diseño universal a todos los bienes, productos, instalaciones, tecnologías y servicios.

El artículo 9 de la Convención obliga a los Estados a generar procesos e iniciativas que permitan identificar y eliminar los obstáculos y barreras a la accesibilidad. Alonso (2007), define estas barreras como un conjunto de factores que obstaculizan la participación y el desarrollo de las personas, y que generan un impacto directo en la realización de las actividades de la vida diaria, así como en el desempeño social. Por tanto, eliminar las barreras se traduce en una acción efectiva que permita mejorar la accesibilidad de los edificios, las vías, las escuelas, los centros de salud, los espacios públicos, las áreas de interacción social, recreativa y cultural, las viviendas y lugares de trabajo.

En el caso de Colombia, cabe resaltar la Ley 12 de 1987, señala. "Por la cual se suprimen algunas barreras arquitectónicas y se dictan otras disposiciones". En su artículo N°.1 se establece que los edificios públicos y privados deben ser diseñados con el fin de facilitar el ingreso y tránsito de personas cuya capacidad motora o de orientación esté disminuida por la edad, la incapacidad o la enfermedad.

En el año de 1997, se promulga la Ley 361 "por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones". En el Título IV, Capítulo I, Artículo No. 46, se establece que la accesibilidad es un elemento esencial de los servicios públicos a cargo del Estado, y debe ser tomada en cuenta por los organismos públicos o privados en la ejecución de dichos servicios.

Así mismo, en el Capítulo II, artículo 47 se establece que la construcción, ampliación y reforma de los edificios abiertos al público se efectuará con el fin que sean accesibles a todas las personas que presenten algún tipo de discapacidad. Para ello, el Gobierno dictará las normas técnicas pertinentes, las cuales deberán contener las condiciones mínimas sobre barreras arquitectónicas a las que deben ajustarse los proyectos.

En el año 2007, se promulga la ley 1145 “por medio de la cual se organiza el sistema nacional de discapacidad y se dictan otras disposiciones”, contemplando en su artículo 1° que las normas consagradas en esta ley, tienen por objeto motivar la formulación e implementación de la política pública de discapacidad con la participación de entidades públicas, organizaciones de personas con discapacidad y la sociedad civil, para promocionar y garantizar sus derechos fundamentales.

De igual manera, la Ley 1145 de 2007 establece los parámetros para la conformación del Sistema Nacional de Discapacidad (SND), definido como el “conjunto de orientaciones, normas, actividades, recursos, programas e instituciones que permiten la puesta en marcha de los principios generales de la discapacidad”. También se establece la conformación del Consejo Nacional de Discapacidad (CND), organismo consultor, asesor institucional y de verificación, seguimiento y evaluación del Sistema y de la Política Pública Nacional de Discapacidad.

Importante resaltar la Ley 1346 del 2009 “Por medio de la cual se aprueba la ‘Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad’, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 13 de diciembre del 2006”. En esta Ley se establece y aprueba el compromiso del Estado colombiano por desarrollar las medidas e iniciativas que

sean necesarias para garantizar el cumplimiento de las directrices postuladas en dicha convención, referidas a la igualdad y bienestar de las personas con discapacidad.

En cuanto al contexto Local, en Bogotá se desarrolló la política pública de discapacidad y los temas alrededor de la discapacidad mediante la constitución y el código sustantivo del trabajo. Como lo expone la Corte Constitucional (2010) estas las personas discapacitadas 187.673 se encuentran trabajando y 29.313 están buscando empleo. Por tanto, el distrito tiene dos proyectos: el primero, es fomentar los procesos e instancias de participación para las personas en condición de discapacidad; y el segundo se refiere atención y recomendación de derechos de la población en condición de discapacidad. Para lograr estos proyectos, se necesita del apoyo económico del Estado, lo cual es un punto crítico, ya que a pesar de que las leyes estén no se cumple un cien por ciento por el factor económico.

Cabe resaltar tres artículos de la institución política de Colombia de 1991. Artículo 13: *“El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan”*. Artículo 47: *“El Estado adelantará una política de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a quienes se prestará la atención especializada que requieran”*. Artículo 54: *“Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud”*. Artículo 68: *“La erradicación del analfabetismo y la educación de*

*personas con limitaciones físicas o mentales, o con capacidades excepcionales, son obligaciones especiales del Estado”.*

El problema general, por tanto, es la ausencia de mecanismos de supervisión en los Estados, que permitan garantizar la aplicación práctica y efectiva de las normas de accesibilidad. Según las Naciones Unidas (2014), muchas veces la supervisión de la aplicación es responsabilidad de autoridades locales que no poseen los conocimientos técnicos necesarios, o que no han pasado por un proceso de capacitación que les permita comprender las necesidades particulares de las personas que sufren distintos tipos de discapacidad.

Teniendo en cuenta la situación que se ha planteado, se evidencian falencias a nivel de la puesta en práctica del marco legal que orienta la protección y la accesibilidad de las personas con discapacidad, pero a la vez existen oportunidades de cambio en el proceso de inclusión laboral de personas en situación de discapacidad.

La evolución histórica de la noción de discapacidad, las investigaciones, estadísticas, la situación actual de las personas en condición de discapacidad y el escenario legal analizado anteriormente, producen la siguiente propuesta investigativa.

## **Capítulo II**

### **Propuesta investigativa**

#### **2.1 Descripción del problema**

Alrededor de más de 1000 millones de personas en el mundo sufre de algún tipo de discapacidad, lo que equivale al 15% de total de la población (Organización Mundial de la Salud, 2011). Generalmente, la población en situación de discapacidad tiene mayor probabilidad de ser desempleada, debido a las deficiencias en sus funciones, estructuras físicas y corporales, que limitan su interacción con factores de tipo ambiental y social, y que restringen su participación en diferentes escenarios de la vida común (Kaye, Jans & Jones, 2011); y Kruse & Shur, L. (2003).

Al restringir en gran medida las oportunidades laborales de las personas, con la discapacidad se genera pobreza y vulnerabilidad, lo cual no sólo impide que éstas personas no puedan desarrollar sus capacidades y habilidades en el plano profesional, reduciendo su participación en la actividad social y económica de un país, sino que además les dificulta en gran medida la posibilidad de costear los tratamientos y servicios médicos que les permitirían, mejorar, tratar o superar su discapacidad.

El trabajo, explican Ali, Schur & Blank (2011); y Cazallas (2005), es un elemento clave y fundamental para reducir los indicadores de inequidad, para acabar con la exclusión social y la pobreza. Además, el trabajo es determinante en la realización personal, en el desarrollo de las capacidades y en la integración social de los individuos.

De acuerdo a ello, y teniendo en cuenta las privaciones y dificultades de tipo social y económico que deben afrontar las personas discapacitadas a las cuales se les niega acceder a un empleo digno, es importante generar procesos de inclusión laboral, con el fin de incorporar a las personas en situación de discapacidad a la actividad económica, generando empleos que tengan las mismas condiciones de tareas, sueldos y horarios que los de cualquier otro trabajador. Por tanto, se evidencia una serie de carencias de oportunidades de inclusión laboral para las personas en situación de discapacidad.

De acuerdo a la problemática planteada, el propósito de esta investigación es plantear elementos iniciales para una propuesta humanizante en las prácticas de inclusión laboral de personas en situación de discapacidad en el contexto laboral; con el fin de generar inclusión laboral en empresas del sector privado de Bogotá para personas en situación de discapacidad en empresas de la ciudad de Bogotá, analizando los procesos de adaptación al contexto laboral de un grupo de hombres y mujeres con discapacidad que participan de experiencias de inclusión laboral en empresas del sector privado.

Para ello, es importante conocer en profundidad las características de los procesos de integración y de adaptación laboral de los trabajadores con discapacidad seleccionados, considerando las percepciones de la familia, del jefe laboral y de la persona en situación de discapacidad, que son las tres voces principales del fenómeno de estudio. Puesto que como se evidenció en las estadísticas anteriores las oportunidades laborales para las personas en condición de discapacidad son limitadas. Por lo anterior, las experiencias de dichas voces ayudaran a reconocer las fortalezas y falencias de los procesos de inclusión laboral



## **2.2 Pregunta de investigación**

Teniendo en cuenta la problemática que se ha planteado, la pregunta que orienta el desarrollo de la investigación es:

¿Cómo se construyen los procesos de inclusión laboral de personas en condición de discapacidad en las empresas privadas de la ciudad de Bogotá?

## **2.3 Objetivos**

### **Objetivo General**

Comprender los procesos de inclusión laboral de personas en condición de discapacidad en empresas del sector privado de la ciudad de Bogotá, para contribuir al fortalecimiento de las políticas de inclusión laboral de personas en condición de discapacidad.

### **Objetivos específicos**

- Caracterizar los procesos de inclusión que se llevan a cabo en empresas privadas en la ciudad de Bogotá.
- Comprender e identificar los beneficios que existen en torno a los procesos de inclusión laboral por parte de las personas en situación de discapacidad, los empleadores, y el núcleo familiar del trabajador.

- Reconocer las barreras de entrada que pueden existir al interior de las empresas, a nivel individual y social que limitan y reducen la inclusión de las personas en condición de discapacidad en el entorno laboral.

## **2.4 Justificación**

Los trabajadores que tienen discapacidad y que participan en procesos de inclusión laboral deben contar con unos espacios laborales cómodos, accesibles y seguros, que cumplan con todos los requerimientos de la ley, y que contengan todos los elementos y sistemas de seguridad para proteger su salud y su bienestar. Si se les brindan las condiciones y la infraestructura adecuada, este tipo de trabajadores tienen la posibilidad de desempeñarse de una manera más positiva, aplicando de manera acertada sus conocimientos y habilidades en pro del funcionamiento y desarrollo de la empresa.

Si los trabajadores con discapacidad realizan sus labores en las condiciones adecuadas de salud y seguridad, experimentan unos amplios niveles de satisfacción, lo cual genera al interior de las compañías un buen ambiente laboral en donde es posible alinear los objetivos de cada uno de los profesionales con las metas y la visión general de la empresa. Por otro lado, al contar con la posibilidad de desempeñar sus funciones en un trabajo digno y seguro, las personas con discapacidad tienen opciones de mejorar sus niveles de autoestima, y de convertirse en personas autónomas que pueden auto-sostenerse mediante los ingresos que reciben por el desarrollo de sus actividades laborales.

Por estas razones, es importante realizar una investigación en torno a los procesos de inclusión laboral, con el fin de reconocer los avances que se están logrando para mejorar la calidad de vida, el bienestar y la participación de las personas con discapacidad, y de identificar las falencias y debilidades que aún deben ser corregidas mediante planes y estrategias, con el fin de mejorar la calidad laboral de los trabajadores, brindándoles la posibilidad de desarrollar sus capacidades en trabajos dignos que satisfagan sus necesidades económicas, promoviendo el desarrollo social, económico y humano de las compañías nacionales.

De esta manera se considera de crucial importancia el poder realizar investigaciones que analicen, diagnostiquen y evalúen los procesos de inclusión laboral de personas con discapacidad, es vital pues el crecimiento empresarial no sólo depende de mantener la confianza y preferencia de los consumidores, o de brindar productos y servicios de gran calidad, sino también de asegurar el desarrollo de un equipo sólido de trabajo, que tenga la posibilidad de cumplir de manera eficiente y adecuada con las demandas actuales de la sociedad, en medio de un entorno de inclusión, de equidad y de participación. Por otro lado, esta investigación proporciona a la psicología una fuente de varios procesos psicológicos, como es el proceso motivacional e interaccional desde un paradigma de la psicología compleja.

## Capítulo III

### 3. Fundamento teórico entre psicología compleja y discapacidad

La presente investigación se fundamenta en el modelo social de discapacidad y en la inclusión laboral apoyada en psicología compleja, puesto que resalta la participación de tres actores: la persona en situación de discapacidad, el jefe inmediato y un miembro de la familia de la persona. A partir de este análisis, se comprenderán los procesos de inclusión y de adaptación en el ámbito laboral de personas en situación de discapacidad.

La epistemología de la complejidad se fundamenta en la circularidad para comprender la interacción que tiene un sistema, teniendo en cuenta los subsistemas, así como los operadores de vinculación (Modos de organización de la interacción humana, ritualización, interacción ordinaria, modelización y procedimientos; los procesos de significación y los marcos de referencia, mitos, creencias y epistemes) (Hernández, 1997) .

Teniendo en cuenta que la investigación tiene como fin investigar las dinámicas de relación en torno a los procesos de inclusión laboral por parte de las personas discapacitadas, los empleadores, los preparadores laborales y el núcleo familiar del trabajador, y de reconocer las barreras de entrada que existen a nivel empresarial y social que limitan y reducen la inclusión de las personas discapacitadas en el entorno laboral, es fundamental analizar las percepciones y experiencias de las tres voces.

Sin duda alguna, el proceso de inclusión laboral para personas con discapacidad en la actualidad está evolucionando, por lo cual se debe estudiar desde una concepción holística, en donde se consideren aspectos biológicos, sociales y psicológicos. Por tanto, la

investigación se desarrolla alrededor de una triada entre modelo social de discapacidad, inclusión y adaptación laboral y el modelo biopsicosocial.

### **3.1 Enfoque sistémico de la discapacidad**

Un sistema se entiende como una entidad cuya existencia y funciones se mantienen como un todo por la interacción de sus partes (O'Connor y McDermott, 1998). El enfoque sistémico tiene en cuenta el todo y las partes con el objetivo de comprender su funcionamiento individual. El pensamiento sistémico fue introducido en la psicoterapia por Gregory Bateson, con el objetivo de responder al para qué, desde una causalidad recíproca, que se centra en el funcionamiento relacional, y en los operadores de vinculación como medio para estudiar la dinámica de un sistema, es decir en los modos de organización de la interacción humana y los procesos de significación.

Siguiendo las apreciaciones de Vanegas (2007), el enfoque sistémico permite considerar al individuo en su contexto particular, teniendo en cuenta que cada persona es parte de sistemas que, en gran medida, determinan sus posibilidades y comportamientos. A su vez, el individuo determina dichos sistemas de acuerdo a sus valoraciones y a los rasgos característicos de su personalidad. En este sentido, un cambio en el contexto influirá a los miembros del mismo; y un cambio en el individuo generará igualmente consecuencias en el sistema total.

Para Fantova (2002), el enfoque sistémico permite comprender a la discapacidad, no como algo aislado sino como una integración bio-psico-social, en la cual resulta determinante

las relaciones que tiene la persona con el ambiente y con los demás miembros del sistema. Es importante tener en cuenta que la discapacidad se puede analizar desde la teoría de sistemas, desde dos puntos de vista diferentes: en primer lugar, tomando el fenómeno de la discapacidad como sistema de interés; y en segundo lugar, tomar a la persona como sustantividad sistémica, reconociéndola no como un conjunto de elementos, sino como una totalidad.

En ambos casos, resulta vital tener en cuenta que en la discapacidad se vinculan una serie de elementos biológicos, sociales y culturales; y que de sus relaciones particulares se establecen las condiciones de accesibilidad, calidad de vida y respeto por los derechos de las personas en condición de discapacidad. (Alonso, 2007).

El enfoque sistémico se encuentra relacionado con el paradigma de la complejidad, desde el cual se comprende al individuo como una organización compleja, un tejido de constituyentes heterogéneos que se encuentran asociados. Según Berger (2008), el sujeto es un tejido de factores biológicos, psicológicos, sociales, un sistema abierto que permanece en una constante interacción con el medio, la cual define su conducta y también sus posibilidades.

Sin lugar a dudas, el paradigma sistémico y el paradigma de la complejidad son adecuados para esta investigación, ya que abarcan aspectos como lo social, lo individual y lo psicológico, elementos que están en constante interacción, formando un sistema (Vanegas, 2007). Por otro lado, analizar el contexto y el sistema del cual hacen parte las personas que participan en las situaciones investigadas, permite identificar las problemáticas y los rasgos particulares de la cultura, reconociendo así aspectos relevantes sobre los procesos de inclusión laboral.

Es importante analizar, en este punto, de qué manera se fue desarrollando el enfoque sistémico de discapacidad, y cómo fue adquiriendo importancia el tema del contexto y el entorno como elementos claves en el análisis de la misma. Sin duda alguna, el concepto de discapacidad ha traído consigo cambios importantes a través de los años, y se han generado diferentes modelos para abordarlo. Para la OMS (2011), la discapacidad “se refiere a las consecuencias de la deficiencia desde el punto de vista del rendimiento funcional y de la actividad del individuo, referidas a las habilidades, en forma de actividades y comportamientos, esenciales de la vida cotidiana” (p. 131).

En 1992 la asociación Americana para el retraso mental creó el modelo AAMM, basado en cuatro dimensiones: funcionamiento intelectual y habilidades adaptativas, consideraciones psicológicas/emocionales, consideraciones físicas/de salud/ etiológicas y consideraciones ambientales. Esto con el fin de realizar una descripción de la persona en su globalidad, relacionando los diferentes aspectos relevantes de su condición.

En el 2001, la OMS presenta un modelo del funcionamiento y de la discapacidad en el cual relacionan estos conceptos con situaciones, procesos y resultados de la interacción del estado de salud de la persona con los factores contextuales. Por otro lado, en un estudio del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (2013), se afirma que el concepto de discapacidad cognitiva ha venido cambiando a través del tiempo, transformándose de una visión individual a una acepción social, que considera la relación del niño con el contexto. En este sentido, el entorno puede convertirse en una barrera si no se ofrecen oportunidades de aprendizaje adecuadas, que incentiven el desarrollo y fortalecimiento de las capacidades de los niños con discapacidad.

Por otro lado, en el estudio se afirma que la evaluación de la discapacidad cognitiva incluye cinco aspectos, que son: las habilidades intelectuales, como la memoria, la percepción y la solución de problemas; las habilidades para desempeñarse en la vida cotidiana, como bañarse, vestirse y comer solo; las habilidades sociales, entre las que se encuentran las relaciones sociales y la participación; la salud física y mental, y el contexto, como el apoyo de la familia en los procesos de aprendizaje y las características del ambiente escolar inclusivo.

Finalmente, en el documento elaborado por Ministerio de Educación (2006), se plantea que la definición establecida por la AAMR (2006) sobre discapacidad cognitiva, según la cual se caracteriza por limitaciones significativas en el funcionamiento intelectual y en la conducta adaptativa, genera una serie de implicaciones que es preciso reconocer. En primer lugar, se enfatiza la importancia del funcionamiento del individuo y la limitación intelectual. En segundo lugar, se reconoce que las limitaciones coexisten con capacidades, y que la evaluación debe considerar las diferencias en la comunicación, y en los aspectos sensoriales, motores y comportamentales. Finalmente, se afirma que los sistemas de apoyo deben generar intensidades variables según el ciclo de vida de cada persona.

Como se puede ver, en los últimos años las conceptualizaciones y estudios en torno a la discapacidad se han preocupado por considerar las diferentes variables relacionados con el entorno y el contexto, que influyen en las personas con esta condición. Resulta entonces relevante conocer las características de la población a través de estudios que vinculen diferentes relaciones y variables, comprendiendo el contexto en el que se desempeña, las cualidades del sistema al que pertenecen y la opinión de las personas con las que se relaciona.



### 3.2 Noción de discapacidad

Como se puede apreciar, la perspectiva de discapacidad abarca diferentes perspectivas que no sólo se basan en el aspecto biológico, sino que también consideran elementos a nivel cultural, social y político, generándose así un marco mucho más amplio y sistémico. Por ello, La OMS (2011) define a la discapacidad como: “término genérico que incluye déficit, limitaciones en la actividad y restricciones en la práctica indica los aspectos negativos de la interacción entre un individuo (con condiciones de salud) y sus factores contextuales (factores ambientales y personales)” (p. 4).

Esta definición muestra una concepción dinámica, ya que contiene factores ambientales y personales. La discapacidad es el resultado de la relación de las limitaciones humanas y el medio en el que se desenvuelven las personas. Donde los factores mencionados juegan un papel muy importante ya que estos pueden o no ser un obstáculo para la participación social de las personas con discapacidad en su contexto.

Es importante tener en cuenta que existen diferentes tipos de discapacidad, como discapacidad intelectual, física, auditiva, visual y psíquica (Sierra, 2012):

- Discapacidad intelectual: se presenta cuando la persona no tiene la capacidad de aprender los niveles esperados y funcionar en la vida cotidiana. La causa puede ser una lesión, enfermedad o un problema en el cerebro, que son afecciones genéticas o defectos congénitos que ocurren antes del nacimiento.
- Discapacidad física: Relacionada con el cuerpo, miembros y órganos en general. Existen diversas causas por las cuales se presenta la discapacidad física, como los

factores congénitos, hereditarios, cromosómicos, por accidentes o enfermedades degenerativas y neuromusculares.

- Las discapacidades sensoriales: Originadas en el aparato visual, oído, garganta y estructuras relacionadas con el lenguaje.
- La discapacidad psíquica: puede ser provocada por diversos trastornos, como el estado de ánimo, trastornos de ansiedad, trastornos relacionados con el consumo de sustancias y trastornos de personalidad. Afecta a áreas como la comunicación o las habilidades sociales.
- Discapacidad multisensorial: Es una combinación de dificultades visuales y auditivas. Dentro de sus causas se encuentra el nacimiento prematuro, las infecciones virales y anomalías cromosómicas. (Sierra, 2012)

A la luz de los aportes teóricos de la OMS, la discapacidad, sin importar su clasificación, se aborda desde esta investigación como la relación de funciones estructurales, estructuras corporales, factores contextuales, restricción en la participación. Esta definición se establece desde el modelo social de la discapacidad, que nació en el siglo XX en Estados Unidos. Según Maldonado (2013), el modelo social sostiene que lo que pueda aportar a la sociedad las personas en situación de discapacidad se encuentra íntimamente relacionado con la inclusión, la eliminación de las barreras y la aceptación de la diferencia.

La accesibilidad, explica Yanina (2011), es un concepto multidimensional que debe considerar la integración social, cultural y laboral de las personas con capacidades diferentes. Representa, ante todo, una mayor calidad de vida y mejores oportunidades para el desarrollo de las personas con discapacidad. Moreno, Rodríguez, Gutiérrez, Ramírez y Barrera (2006), explican que las estrategias para garantizar la accesibilidad dependen de un proceso de

identificación de barreras urbanas y arquitectónicas, que en conjunto obstaculizan la integración.

Sin embargo, es tarea del Estado y de la sociedad en general, que las limitaciones y discapacidades no se traduzcan en una restricción paulatina de la participación de estas personas en los diversos espacios y escenarios públicos y sociales, para lo cual es fundamental generar medidas y estrategias que garanticen el desarrollo de la accesibilidad, como un medio para eliminar las barreras (Yanina, 2011).

Como se ha expuesto, la discapacidad está relacionada con la inclusión laboral, pues desde diversas organizaciones se deja entrever que por las mismas condiciones se presenta reducción de las posibilidades de insertarse al mundo del trabajo. En tal sentido, la inclusión laboral se entenderá de la siguiente manera teniendo en cuenta el modelo biopsicosocial y el modelo social de discapacidad.

### **3.3 Relación entre inclusión laboral y discapacidad**

La inclusión laboral relacionada con la discapacidad trae consigo diferentes conceptualizaciones y modelos, dependiendo del contexto en que se quiera estudiar este fenómeno. En los últimos años, ha sido un fenómeno de gran relevancia por las diferentes variables y dificultades que trae consigo. García y Gutiérrez (1996) plantean que la inclusión laboral es un proceso de incorporación a la actividad económica de los individuos. Según el Ministerio de Relaciones Laborales (2013) es: “el empleo integrado en empresas normalizadas, es decir, empleo exactamente igual y en las mismas condiciones de tareas, sueldos y horarios que el de cualquier otro trabajador sin discapacidad, en empresas donde la proporción mayoritaria de empleados no tenga discapacidad alguna” (p, 38).

A nivel general, los modelos desde los cuales se explica la inclusión laboral son:

- **Modelo neoclásico:** Fundamentalmente se basa en los conceptos de oferta y demanda, que definen las condiciones y posibilidades del acceso al trabajo. se asume que el mercado de trabajo no está integrado por actores sociales, sino por agentes. Este principio implica que se deje a un lado el análisis sobre la conformación cultural de las personas, sobre sus costumbres, procedente, gustos o preferencias. Tampoco se consideran elementos como la interacción social, sino que se limita comprender el mercado a partir de una lógica del razonamiento económico en donde quedan excluidas las particularidades y rasgos individuales del trabajador. (Barraza, 2010)
- **La teoría del capital humano:** el factor fundamental es la educación, que genera el desarrollo económico. Básicamente, esta teoría señala que las diferencias de acceso al trabajo entre los individuos se encuentran explicadas por las diferencias en las características económicas de los agentes que determinan su productividad, como la educación, la experiencia laboral y la capacitación, entre otros.
- **Teorías credencialitas:** La educación no es el medio para obtener desarrollo puesto que es la experiencia lo que genera productividad. El mercado laboral no opera de una manera competitiva y que el comportamiento de los agentes económicos que intervienen en éste se encuentra determinado por restricciones institucionales. Por tanto, en este contexto, las diferencias laborales dependen del puesto de trabajo asignado y no de sus características individuales.

- **Teorías de base marxistas:** Aseguran que la educación y su sistema son aspectos fundamentales para la producción de las condiciones sociales. Además, hace alusión a explicaciones centradas en el proceso de trabajo. Particularmente, a través del proceso de evolución hacia el capitalismo monopolista, el trabajo deja de ser un proceso mental para convertirse en uno manual (Bohórquez, 2006).
- **Teorías cognitivas:** firman que el sujeto es el agente clave para el ingreso a la inserción laboral.

En general, cada una de las teorías expuestas refleja puntos muy importantes para aumentar el desarrollo económico, pero sólo incluyen o consideran un factor esencial, sin llegar a abarcar los demás factores que están involucrados en este fenómeno (Martínez, 2000). Vásquez (2002) plantea que los modelos propuestos para la inclusión laboral se engloban en dos categorías: primero en las percepciones teóricas, la cuales se enfocan en responder las preguntas del cómo y del por qué ocurre. La segunda se fundamenta en los planteamientos empíricos, los cuales abarcan el análisis de la realidad, obteniendo evidencia de las variables que abarca el fenómeno.

Por consiguiente en estas dos categorías se observan tres sistemas en interacción: el demandante de un empleo, el mercado de trabajo y la política económica de legislación. Según Vanegas (2007), este modelo conlleva a estudiar la inserción socio-laboral a partir de cuatro bloques: Primero, la infraestructura personal. Segundo, los determinantes personales, como experiencias laborales y titulación académica, capacitación de aprendizaje, pensamiento autorreferente (autoestima, autoeficacia, expectativas de control y metas laborales), atribuciones, habilidades sociales y características de personalidad. Tercero, destrezas y

recursos de inserción que pueden ser técnicos (estrategias de búsqueda de empleo) o sociales (apoyo social en determinado contexto);

Como se puede apreciar, este modelo heurístico abarca la globalidad de las variables que inciden en el proceso de la inclusión laboral, el cual involucra al sujeto como factor principal. Por tanto, este modelo representa una posibilidad importante de intervención para las personas con discapacidad.

Ahora bien, es importante resaltar el modelo de inclusión laboral de personas con discapacidad que fue realizado en la ciudad de Panamá (Revista Sumarse, 2013). Este modelo se basa en ocho aspectos claves: que son:

- El compromiso directivo, que se basa en la inclusión y diversidad como valores corporativos.
- La alianza multisectorial, que consiste en trabajar de manera colaborativa y obtener alianzas con otros actores.
- El comité transversal, que tiene como objetivo garantizar la participación de distintas áreas en el proceso de inclusión laboral.
- Los líderes internos, que deben gestionar los programas de acción.
- La comunicación corporativa, a través de la cual se difunde y comparte la idea de la diversidad como un valor para la organización.
- Reclutamiento y selección de personal, cuya finalidad es asegurar procesos de selección justos e inclusivos.
- Programas de capacitación, para fortalecer las capacidades y habilidades de las personas contratadas.

- Octavo, acceso universal, se trata de transformar las instalaciones para obtener el acceso fácil y seguro para todos los trabajadores.

Este modelo es esencial para obtener una excelente inserción laboral en Colombia, puesto que abarca diferentes aspectos cruciales. Se ha establecido como un modelo transversal y empírico, que puede llegar a generar grandes cambios favorables para las personas con discapacidad.

Por otro lado, en el contexto de Ecuador el modelo para la inclusión de personas con discapacidad, explicado por el Ministerio de relaciones laborales (2013), consta de cinco pasos: el levantamiento de perfil inclusivo, proceso de selección, acompañamiento, accesibilidad y actividades inclusivas. Este proceso se creó para facilitar el acceso al empleo para personas con discapacidad.

También es importante mencionar la “Guía para la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad”, diseñada por la fundación Sumarse (2014), en México, cuya intención es la de apoyar a todas las empresas interesadas en contratar y en emplear a personas discapacitadas, para que sepan cuáles son las adecuaciones físicas que deben realizar, y la manera en que deben responder a las necesidades particulares de este tipo de población en el entorno laboral.

En el documento se ofrece un amplio marco conceptual en torno a la discapacidad y a la normatividad relevante que deben tener en cuenta las empresas, y se plantea el diseño de un modelo de inclusión laboral para personas con discapacidad, en donde se establecen los principios de comunicación corporativa, organización estratégica, reclutamiento, selección de personal y programas de inducción y capacitación, conformando así una guía integral que

sirve de referencia para analizar los procesos desarrollados a través de la inclusión laboral en las empresas.

Los procesos y modelos planteados anteriormente muestran un panorama positivo en la inserción laboral para las personas con discapacidad en América latina, considerando que para todas las personas el empleo es fundamental para su desarrollo. En Colombia el tema de la inserción laboral está en auge, y es por esto que se han planteado diferentes programas para lograrla, como el programa de inclusión laboral para personas en condición de discapacidad realizado por la Corporación Eccos, diseñado para brindar oportunidades a personas con discapacidad física/visual desde el años 2007.

Otro programa de inserción laboral para personas con discapacidad es el Plan Desarrollo del alcalde Gustavo Petro, el cual se ha efectuado a través del instituto para la economía social (Ipes ) basados en los acuerdos 137 de 2004, 234 y 245 de 2006 del consejo de Bogotá. Este proyecto tiene como objetivo lograr para el 2014 vincular 180 personas con discapacidad y/o sus cuidadores mediante procesos de fortalecimiento empresarial, atención psicosocial e impulso económico a través de insumos. Cada uno de estos programas descritos anteriormente expone que en la actualidad se está trabajando para fomentar la inserción laboral de personas con discapacidad, por tanto, se debe seguir con esto ya que trae consigo beneficios para la sociedad, y por tanto, para cada una de las personas que presentan algún tipo de discapacidad.

En el marco de este proyecto se entiende la inclusión laboral como: El empleo integrado en empresas normalizadas, es decir, empleo exactamente igual y en las mismas condiciones de tareas, sueldos y horarios que el de cualquier otro trabajador sin discapacidad,



en empresas donde la proporción mayoritaria de empleados no tenga discapacidad alguna. (Ministerio de Relaciones Laborales, 2013, p. 38).

Finalmente, el Ministerio de la Protección Social (2013), ha diseñado un documento en el que se exponen las tres estrategias centrales para mejorar los procesos de inclusión laboral para la población discapacitada, las cuales son:

- Establecer alianzas con entidades tales como el Instituto Nacional para Ciegos (INCI), el Instituto Nacional para Sordos (INSOR), y el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), que se deben encargar de acompañar y asesorar a las empresas en todo lo que tiene que ver con los procesos de inclusión laboral, y de orientar a las personas en discapacidad para que puedan participar de manera efectiva en dichos procesos.
- Conformar redes de protección laboral a nivel regional, local y nacional, por medio de los Comités Departamentales de Discapacidad con las Direcciones Territoriales del Ministerio la Protección Social, entidades Públicas y Privadas y organizaciones civiles. Por medio de estas redes se pretende recopilar una base de datos de todas las personas que se encuentran en situación de discapacidad en el país, incluyendo datos que permitan conocer su nivel educativo, su oficio, sus habilidades, su experiencia laboral y el tipo de discapacidad, señalando las actividades que pueden y no pueden realizar en un entorno laboral.

- Establecer alianzas con entidades y organizaciones que financien procesos productivos en el país, y que apoyen el desarrollo de una gestión que permita brindar mayor accesibilidad al trabajo para la población discapacitada.

Para terminar el análisis en torno a la inclusión laboral, Verdugo, Genaro y Campo (2009), consideran que, a nivel social, la inclusión laboral produce un aumento considerable en la valoración de la diversidad, cambiando de manera positiva la manera en que las personas conviven y se relacionan en el entorno laboral. Por otro lado, estas estrategias de inclusión hacen visibles las problemáticas y necesidades que tienen las personas con discapacidad, y ponen en la agenda política y social temas relacionados con el mejoramiento de su calidad de vida y su bienestar.

## **4 Metodología**

### **4.1 Diseño metodológico**

La metodología utilizada es de tipo cualitativo y analítica-descriptiva, cuyo propósito consiste en comprender, identificar y analizar los procesos de inclusión laboral de personas en situación de discapacidad en empresas del sector privado, a través de tres voces: personas en condición de discapacidad, su jefe inmediato y un familiar de la persona en condición de discapacidad (Padre, Madre o Hermano), que permitan reconocer, los procesos de inclusión ejecutados por las empresas, los beneficios y las barreras de entrada en las mismas, para construir elementos iniciales que generen una propuesta inclusiva en el contexto laboral para estas personas, que en lo posible impacten a las políticas públicas y a las empresas privadas y públicas del país.

Según los planteamientos de Hernández, Fernández y Batista (2006), una investigación de carácter cualitativo, con características descriptivas, involucra y emplea métodos de recolección de datos, los cuales deben cumplir con el propósito de explorar y evaluar aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno que se investiga.

De esta manera, un estudio cualitativo debe basarse en la selección de una serie de cuestiones, a través de la información recopilada, los datos y las referencias, las cuales se analizan encontrando las relaciones y la manera en que se complementaron dentro del marco general del estudio. El propósito de una investigación con metodología descriptiva es enunciar de modo sistemático las características de una población, situación o área de interés,

y requiere que se oriente por la mayor precisión posible, mediante un muy buen conocimiento del área que se investiga, para poder formular las preguntas específicas que se buscan responder.

## **4.2 Población y muestra**

Para identificar la población que participó en la investigación se inició una búsqueda sobre los programas de inclusión laboral que existen a nivel distrital, ubicando a las principales organizaciones del sector privado que se encuentran desarrollando programas de inclusión laboral con personas en condición de discapacidad. Se encontró, que en el programa de Pacto de productividad, el cual es un programa donde su objetivo principal es, *“mejorar las oportunidades de empleo para las Personas con discapacidad, contribuyendo de esa forma a su inclusión económica y social”* se encuentran adscritas 48 empresas de la ciudad de Bogotá, del sector primario (utilidad de los bienes al obtener los recursos de la naturaleza), del secundario (transformar físicamente unos bienes en otros más útiles para su uso) y del sector terciario (servicios y comercio que han generado y aplicado procesos de inclusión laboral para personas en situación de discapacidad (física, cognitiva, sensorial, auditiva y psíquica).

La población la conforman 48 empresas del sector privado de la ciudad de Bogotá que se encuentran actualmente generando procesos de inclusión laboral con personas en condición de discapacidad, lo cual representa el 40% de la población total. La muestra se conformó por las 16 empresas que accedieron a participar en la investigación, de dicha muestra 10 empresas se encuentran implementando el programa de inclusión del pacto de productividad y las otras seis empresas se encuentran en proceso de vinculación a dicho

programa. Las empresas que decidieron participar pertenecen al sector privado, especialmente del sector terciario, servicios y comercio (Ver cuadro 3). Las empresas que participaron fueron los siguientes tamaños: tres macroempresas (la planta de personal que excede de 100 trabajadores y activos totales por valor entre cinco mil uno (5.001) y treinta mil (30.000) salarios mínimos mensuales legales vigentes), cuatro microempresas (Una planta de personal no superior a los diez trabajadores y activos totales por valor inferior a quinientos salarios mínimos mensuales legales vigentes) y nueve medianas (una planta de personal entre veinte a cien trabajadores y activos totales por valor entre quinientos uno y menos de cinco mil salarios mínimos mensuales legales vigentes) (INEGI, 2009).

Una vez identificadas las empresas que iban a participar se seleccionaron los siguientes grupos muestrales: personas en condición de discapacidad: de cada empresa se seleccionó una persona en condición de discapacidad. En las empresas donde había una persona discapacitada se seleccionó esa persona, en las empresas donde había más de dos personas discapacitadas se seleccionó al azar la persona que participaría en la investigación. Dicha selección se realizó por decisión conjunta entre el director de recursos humanos o representante legal.

Una vez identificada esta muestra igualmente, se procedió a identificar el segundo grupo de la muestra conformada por los jefes inmediatos de cada uno de las personas en condición de discapacidad seleccionadas en cada empresa.

Para conformar el tercer grupo de la muestra, se seleccionó un miembro de la familia de la persona en condición de discapacidad que accedo a participar en la investigación y que estuviera involucrado en el proceso de acompañamiento de las personas en condición de

discapacidad (Padre, madre o hermano). Así, la muestra quedo conformada de la siguiente manera, ver Tabla 3.

**Tabla 3. Muestra**

<b>Tamaño de la empresa</b>	<b>Tipo de empresa</b>	<b>Cantidad de empleados con discapacidad</b>	<b>Tipo de discapacidad</b>	<b>Cargo</b>
<b>Macroempresa</b>	Servicios	15	Física	Asistente
<b>Macroempresa</b>	comercio	2	Física	Asistente
<b>Macroempresa</b>	Servicios	20	cognitiva	Empacador
<b>Mediana</b>	comercio	1	Física	Vendedor
<b>Mediana</b>	comercio	1	Física	Empacador
<b>Mediana</b>	comercio	1	Auditiva	Bodega
<b>Mediana</b>	comercio	5	Auditiva	Maquinaria
<b>Mediana</b>	Servicios	1	Física	Recepcionista
<b>Mediana</b>	Servicios	1	Física	Administrador
<b>Mediana</b>	Servicios	1	Física	Secretaria
<b>Mediana</b>	Servicios	1	Física	Mesero
<b>Mediana</b>	Servicios	1	cognitiva	Panadero

<b>Microempresa</b>	Servicios	1	Física	Vigilancia
<b>Microempresa</b>	Servicios	1	Física	Cajero
<b>Microempresa</b>	Servicios	1	Auditiva	Cerrajero
<b>Microempresa</b>	Servicios	1	Visual	Abogado Laboral

### 4.3 Categorías de análisis

Las categorías de análisis que facilitan el logro de los objetivos están relacionadas con:

#### 4.3.1. Procesos de inclusión laboral con personas en condición de discapacidad.

Incluir a una personas en condición de discapacidad a un ambiente de trabajo, incluirlo a la comunidad, y mediante ello no se responde a una necesidad y un derecho individual, sino a aportar al complemento del cuerpo social, ya que se parte de la base que en un equipo, cada uno de los miembros que la integran, tiene determinadas cualidades, valores, habilidades y conocimientos que los hacen únicos y particulares. (Cornejo, 2013)

En la actualidad existen muchas personas que sufren de alguna discapacidad, y que han pasado a formar parte del mundo laboral, en medio de un entorno en el que son respetados e incluidos de manera adecuada, formando parte del flujo económico de los países, y convirtiéndose en empresarios exitosos que tienen la posibilidad de aplicar satisfactoriamente sus conocimientos y habilidades en un trabajo digno, aún existe un amplio porcentaje de personas con discapacidad que se mantiene al margen de los procesos de inclusión.

#### **4.3.2 Beneficios proceso de inclusión laboral**

En primer lugar, entre los beneficios que representa la inclusión laboral para las persona con discapacidad, se encuentra el hecho de que pueden convertirse, mediante su trabajo, en un aporte a la economía familiar, autofinanciando sus necesidades y sus tratamientos. Además, a medida que mejoren su desempeño en el trabajo, se convierten en personas más autónomas, que pueden valerse por sí mismas sin necesidad de estar bajo la continua atención de su familia. Por otro lado, las personas con discapacidad mejoran considerablemente sus niveles de autoestima cuando sienten que cumplen un papel útil en la sociedad

#### **4.3.3 Barreras de entrada proceso de inclusión laboral**

Se identifican tres tipos de barreras de entrada: primero, relacionadas con las empresas para emplear a trabajadores discapacitados (como la falta de una infraestructura adecuada y el desconocimiento sobre la discapacidad); segundo, las características propias de las personas discapacitadas (falta de experiencia y de iniciativa). Tercero, barreras relacionadas con las familias, entre las cuales se encuentra la sobreprotección, en donde algunas familias tratan de evitar que la persona con discapacidad se expongan a los diferentes riesgos que pueden acontecer en la calle y en el lugar de trabajo; y la discriminación, donde las familias tratan de ocultar lo que piensan que es un defecto, evitando que la persona con discapacidad haga parte del mundo social y laboral.

#### **4.3.4 Condiciones del lugar de trabajo.**

Los trabajadores que tienen de discapacidad y que participan en procesos de inclusión laboral deben contar con unos espacios laborales cómodos, accesibles y seguros, que cumplan con todos los requerimientos de la ley, y que contengan todos los elementos y sistemas de seguridad para proteger su salud y su bienestar. Si se les brindan las condiciones



y la infraestructura adecuada, este tipo de trabajadores tienen la posibilidad de desempeñarse de una manera más positiva, aplicando de manera acertada sus conocimientos y habilidades en pro del funcionamiento y desarrollo de la empresa. Para sintetizar la información referida, en la tabla No. 4 se muestran las categorías de análisis de la investigación, incluyendo los objetivos, variables e indicadores de cada uno de ellos.

**Tabla 4. Categorías de análisis**

Los actores e instrumentos son transversales a las tres voces: personas en condición de discapacidad, su jefe inmediato y un familiar de la persona en condición de discapacidad.

<b>Categorías</b>	<b>Objetivos</b>	<b>Variables</b>	<b>Indicadores</b>
Características del proceso de inclusión laboral	Comprender los procesos de inclusión laboral de personas en condición de discapacidad en empresas del sector privado de la ciudad de Bogotá, para contribuir al fortalecimiento de las políticas de inclusión laboral de personas en condición de discapacidad.	-Fases del proceso de inclusión.	- Cantidad de procesos de inclusión laboral para personas con discapacidad - aprobados - Cantidad de tiempo que toma el desarrollo de cada proyecto de inclusión. -Número de fases por proyecto.
	Comprender e identificar los beneficios que existen en torno a los procesos de inclusión laboral por parte de las personas en situación de discapacidad, los empleadores, y el núcleo familiar del trabajador.	beneficios	- Proceso de vinculación
Barreras de entrada	Reconocer las barreras de entrada que pueden existir al interior de las empresas, a	-Barreras relacionadas con la empresa.	-Número de procesos de inclusión laboral

	<p>nivel individual y social que limitan y reducen la inclusión de las personas en condición de discapacidad en el entorno laboral</p> <p>Identificar las condiciones del lugar de trabajo de las personas en condición de discapacidad.</p>	<p>- Barreras relacionadas con la condición de la persona discapacitada</p> <p>- Condiciones físicas del lugar del trabajo.</p>	<p>rechazados por la empresa.</p> <p>-Causales de rechazo</p> <p>-Ambiente laboral</p> <p>-percepción de la empresa</p>
--	--	---	---

#### 4.4 Instrumentos de investigación

La entrevista conversacional se realizó a todos los participantes; la persona en condición de discapacidad, su jefe inmediato y un familiar, incluyó una serie de cuestionamientos en torno a las características del proceso de inclusión laboral, la adaptación, experiencias y vivencias dentro de la empresa y en el puesto de trabajo. Se define, según Gómez (2012), como una entrevista que no es una conversación normal, sino una conversación formal que posee una intencionalidad y que lleva implícitos unos objetivos definidos desde la investigación. Una de sus ventajas es la facilidad para administrar y evaluar las respuestas a las preguntas, accediendo a escenarios o percepciones que no son accesibles de otro modo. En este sentido, la entrevista permite fijar el enfoque sobre una cuestión específica que se puede explorar con gran profundidad, y determinar qué aspecto tiene una cuestión partiendo del punto de vista del otro.

La entrevista conversacional fueron semi-estructuradas decir, se determina de antemano cual es la información relevante que se quiere conseguir. Se hacen preguntas

abiertas dando oportunidad a recibir más matices de la respuesta, permite ir entrelazando temas, pero requiere de una gran atención por parte del investigador para poder encauzar y estirar los temas (Peléz, Rodríguez, & Ramírez, 2015).

La Observación del contexto, permite aproximarse a la realidad social, observándola de modo directo, facilitando el acceso a datos restringidos, reflejando con precisión los patrones reales de comportamiento, y generando una descripción ampliamente detallada. Es posible estudiar la relación entre las tareas y actividades en el puesto de trabajo, con el fin de describir la compatibilidad y adecuación entre el trabajador y su puesto de trabajo.

#### **4.5 Ruta de la Información**

Para la realización de la presente investigación se siguieron algunos puntos que facilitaron la organización de ésta. Se realizó un seguimiento teórico que orienta los intereses y permite la adquisición de conocimientos básicos, facilitando la construcción de objetivos y categorías que enfocarán el desarrollo de la investigación. Luego se consultaron estructuras, contenidos y orientaciones metodológicas de programas existentes que aportarán y mejorarán el análisis de los procesos de inclusión laboral de un grupo de hombres y mujeres con discapacidad que participan de experiencias de inserción laboral en empresas del sector privado.

Para la realización de la presente investigación se realizaron los siguientes procedimientos:

- Primero, se realizó una búsqueda sobre las empresas privadas de la ciudad de Bogotá que están involucradas en procesos de inclusión laboral con personas en condición de discapacidad.

- Seguido de esto, se realizó contacto con el área de personal de las empresas medianas y macro, mientras que en las microempresas se dialogó directamente con el representante legal ya que hay ausencia de área de personal.
- La selección de las personas con las que se realizó la entrevista se realizó de manera aleatoria dentro de las empresas que tenían más de un empleado en condición de discapacidad. En las empresas medianas y pequeñas se encontraba trabajando una persona en condición de discapacidad, por tanto dichas personas accedieron a colaborar con la investigación.
- Las entrevistas conversacionales se realizaron en el espacio del trabajo y con las tres voces en el mismo espacio, ya que se facilitaba el momento del encuentro tanto para las personas en condición de discapacidad, su jefe inmediato y su familiar. Se realizó de esta manera porque fue un requerimiento de las empresas.
- Posteriormente se inició el proceso de análisis de resultados, describiendo aspectos relevantes de la entrevista por medio de la herramienta Atlas ti.
- Se plantea un análisis que permite comparar la teoría con las percepciones y conocimientos y experiencias de las personas entrevistadas.

Mediante la metodología desarrollada anteriormente se logró recolectar diferentes resultados, los cuales se presentaron en un momento único en el tiempo, se recogieron datos que permitieron identificar falencias y fortalezas de modelos de gestión de proyectos implementados sobre los procesos de inclusión laboral de personas en condiciones de discapacidad actualmente por las empresas, para construir elementos iniciales para una propuesta inclusiva en el contexto laboral para dichas personas.

#### **4.6 Limitaciones de la Investigación.**

El acercamiento con la población fue una limitación, ya que son considerados como población vulnerable, lo cual dificultó el proceso. Por tanto, la información recolectada debe ser bajo confidencialidad por acuerdos entre la empresa, la persona en condición de discapacidad y la investigadora.

La cantidad de población entrevistada, ya que con más población se puede realizar una mayor profundización y conocer diferentes experiencias dentro de una misma empresa.

No se obtuvieron las 16 experiencias de las familias de las personas en condición de discapacidad. Solo se conocieron 10 vivencias, ya que por cuestión de tiempo de dichas personas no se logró coordinar una cita.

La entrevista conversacional realizada con las personas en condición de discapacidad, su jefe inmediato y su familiar puede tener tendencia de sesgo ya que al tener a su jefe inmediato o su familiar en el mismo espacio posiblemente se retuvo información.

## **Capítulo IV**

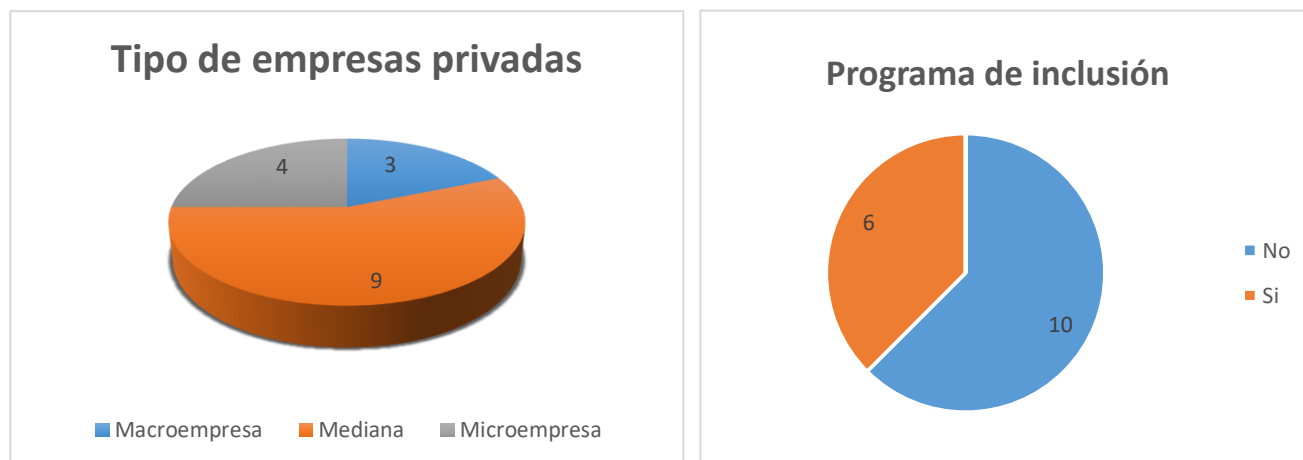
### **5. Avances en la construcción de procesos de inclusión laboral con personas en condición de discapacidad.**

En este capítulo se analizan los resultados obtenidos con el fin de conocer la manera en que se construyen los procesos de inclusión laboral de personas en condición de discapacidad en 16 empresas privadas de la ciudad de Bogotá, generando un diálogo entre los resultados obtenidos por cada objetivo planteado y el marco teórico. Se realizó en tres categorías, que definieron los objetivos planteados; procesos de inclusión laboral, beneficios y barreras de la inclusión laboral. Teniendo en cuenta tres voces: la persona en situación de discapacidad, un familiar y su jefe inmediato.

#### **5.1 Procesos de inclusión laboral**

Las empresas que participaron evidencian por medio de la representación de los jefes inmediatos y los representantes legales los siguientes tipos de programas, que se encuentran actualmente desarrollando en dichas empresas.

Sólo 6 de los empleados con discapacidad en la totalidad de las 16 empresas tienen un programa de vinculación. En las 16 empresas se encontraron dos tipos de procedimiento para vincular personas en condición de discapacidad: 10 empresas tienen programa de inclusión laboral, el cual desarrollan mediante la colaboración de entidades externas, como lo son las fundaciones Best Buddies, Fundir y Fundación Ceres, y el pacto de productividad. Por otro lado, 6 empresas no cuentan con ningún programa externo para generar un proceso de inclusión, pero realizan el proceso de manera interna.

**Figura 3. Programas de inclusión**

En la figura No. 3 se evidencia la información en cuanto al tipo de empresas y los programas de inclusión. En este punto resulta importante describir y analizar los modelos aplicados por las empresas para el desarrollo de los procesos de inclusión laboral. En primer lugar, en cuanto a las 10 empresas que realizan procesos de inclusión a través de las fundaciones y el pacto de productividad, se implementa un modelo que tiene las siguientes características:

1. Orientación: generar conversaciones con la empresa sobre la importancia de la inclusión laboral de las personas en condición de discapacidad en el área de responsabilidad social.
2. Diagnóstico: evalúan a la empresa y sus condiciones para generar un plan para incluir personas en situación de discapacidad.
3. Identificación: se evidencian las necesidades de las empresas para identificar los puestos de trabajos requeridos.

4. Capacitación: al personal de la empresa para preparar un ambiente laboral y facilitar el proceso de inclusión.

5. Asesoría: en los procesos de selección y vinculación de los trabajadores con discapacidad a la empresa.

6. Seguimiento y retroalimentación: se generan estrategias para evaluar los resultados del proceso, en un periodo de 6 meses.

El desarrollo de estos pasos es importante, en la medida en que permite diagnosticar e identificar una situación particular, con el fin de generar estrategias adecuadas que le permitan a la persona con discapacidad desempeñarse en unas tareas que conozca y que pueda realizar, y que además le generen un aporte significativo en su formación profesional, laboral y humana.

Por otro lado, este modelo es interesante en la medida en que parte de la importancia de ir solucionando y superando las barreras que, en cada fase, pueden llegar a limitar la participación de las personas con discapacidad en el entorno laboral. Como se ha visto, superar las barreras depende de la forma en que se olviden los prejuicios que existen en torno a la discapacidad, del desarrollo de estrategias organizativas y de capacitaciones que fomenten una cultura inclusiva en las organizaciones, y del apoyo del Estado para reglamentar la inclusión laboral, y para apoyar a las empresas en la adecuación de su infraestructura y en el aprendizaje de los conocimientos que deben adoptar para garantizar el trabajo digno, equitativo y seguro para las personas discapacitadas.

Ahora bien, el segundo proceso que hay que tener en cuenta es el de las 6 empresas que no tienen ninguna relación o convenio con entidades externas. Generalmente, este es el



caso de las empresas pequeñas, cuyos modelos y procesos de contratación para personas con discapacidad se plantean a través de las recomendaciones de un conocido. También se da el caso que la persona en condición de discapacidad que trabaja en este tipo de empresas hace parte de la familia. El proceso es mucho más sencillo, pues sólo se realiza el contacto con la persona, se realiza una entrevista, y, en caso que la persona sea apta para el puesto, se desarrolla una introducción en donde se especifican las obligaciones y compromisos.

Sin duda alguna, la principal debilidad de este último proceso en comparación al primero es que en realidad no se implementa un estudio previo que permita conocer con detalle las capacidades y conocimientos de la persona con discapacidad. Además, no se genera un proceso de capacitación con las personas que son contratadas, lo cual resulta fundamental para que tengan un buen desempeño en sus puestos de trabajo.

Para cualquier tipo de empresa es sumamente importante mantener una coherencia entre sus principios, sus valores, su misión y su visión con las capacidades del talento humano, con el fin de cumplir con los retos que le exige la alta competitividad del mercado actual, y de mantener unos buenos niveles de rendimiento y productividad que aseguren un constante crecimiento (Delgado, 2000)

Una de las estrategias claves que se pueden utilizar al interior de una empresa para mantener esta coherencia entre sus principios y sus objetivos con las cualidades y capacidades del equipo de trabajo, más aún cuando se aplican procesos de inclusión laboral para personas con discapacidad es realizar capacitaciones iniciales y periódicas, en donde no sólo se potencien los conocimientos de los trabajadores, sino en donde se fomente la participación y la comunicación, se alineen las capacidades con la misión de la empresa, y se

genere una apropiación de los valores que rigen el desarrollo de la compañía en todo el equipo de trabajo.

Otro aspecto que no se tiene en cuenta en ninguno de los dos modelos de inclusión laboral analizados, es la integración de la persona con discapacidad al equipo de trabajo, que debe generarse en una fase final del proceso de inclusión, por medio de reuniones y estrategias que permitan fortalecer una adecuada comunicación y relaciones entre los integrantes antiguos y el nuevo trabajador. Esto es vital, explican Vals, Vila y Pallisera (2014) para que desde el comienzo se promuevan buenos principios y prácticas que generen un estímulo positivo tanto para el trabajador en condición de discapacidad como para la empresa.

Según Chiavenato (2002), la capacitación, integración y comunicación son factores relacionados, pues el diseño de estrategias que le permitan a las empresas capacitar constantemente a sus empleados es vital para incentivar una mejor comunicación entre las distintas áreas. Otro de los aspectos que señala Davis y Newstrom (1999) como una ventaja del diseño y la aplicación de capacitaciones para potenciar las habilidades del capital humano, es que se fomenta la participación, la cual se define como el proceso a través del cual los integrantes se vinculan a nivel mental y emocional en las situaciones y decisiones de tipo grupal que se efectúan y ejecutan en la compañía.

Todos estos son factores que deben ser tenidos en cuenta para el mejoramiento de los modelos de inclusión laboral, con el fin de no sólo apoyar el ingreso de una persona con discapacidad a un entorno laboral, sino también lograr que se sienta cómodo en su nuevo puesto de trabajo, generando un acompañamiento constante para que pueda dar lo mejor de sí, aprender y desarrollar nuevas habilidades.

Entre las tres voces al respecto, existen coincidencias en cuanto a la importancia de realizar procesos de integración con las personas que se encuentran laborando junto a las personas en condición de discapacidad, ya que es un punto clave para que se generen procesos de inclusión y no se evidencien procesos de exclusión por falta de conocimiento en cuanto a las discapacidades. Principalmente como lo mencionan los familiares y las personas en condición de discapacidad los principales estereotipos que se presentan con sus compañeros de trabajo son: la persona en condición de discapacidad no tiene las aptitudes necesarias para realizar un trabajo o la persona en condición de discapacidad tiene las capacidad pero necesita el apoyo constante de una persona alterna para colaborarle en el trabajo generando así la noción de minusvalía entre sus compañeros de trabajo.

## **5.2 Beneficios de la inclusión laboral en las empresas**

Los beneficios que existen en torno a los procesos de inclusión laboral identificados por parte de las personas en situación de discapacidad, los empleadores y el núcleo familiar del trabajador, se presentan los resultados de la entrevista, que permite reconocer y analizar dichos criterios.

A partir de las entrevistas realizadas a las tres voces de la investigación, se evidencia que los procesos de inclusión laboral benefician a las personas en condición de discapacidad, a las empresas y a sus familias, es decir hay tendencia a la generatividad, ya que las redes vinculares son estables, se fortalecen y están en constante relación con la familia nuclear y con las organizaciones.

La relación dada entre las personas en condición de discapacidad y la organización permite evidenciar que, principalmente, las familias se sienten reconocidas por la institución. Sin embargo, afirman que las demandas principales de las personas en condición de discapacidad se resuelven de una manera temporal, pues los procesos de inclusión laboral sólo se realizan al comienzo de la contratación, pero no se realiza un seguimiento y no se refuerzan las redes de apoyo.

Un aspecto positivo que resaltan los trabajadores con discapacidad es que gracias a su trabajo ha mejorado considerablemente, la autonomía de los Vínculos económicos, ya que no dependen de su familia económicamente y pueden aportar en su hogar. Los beneficios que obtienen las compañías al desarrollar estrategias que les permitan concientizar a la totalidad del equipo de trabajo sobre la importancia de apoyar el desarrollo y el crecimiento social, a través de proyectos de inclusión, se extienden no sólo a las personas con discapacidad, sino también a las mismas empresas y a la sociedad en general (Hartnett, et al. 2011).

En primer lugar, entre los beneficios que representa la inclusión laboral para la persona con discapacidad, se encuentra el hecho de que pueden convertirse, mediante su trabajo, en un aporte a la economía familiar, autofinanciando sus necesidades y sus tratamientos médicos. Además, a medida que mejore su desempeño en el trabajo, se convierten en personas más autónomas, que pueden valerse por sí mismas sin necesidad de estar bajo la continua atención de su familia. Finalmente, explican Kruse & Shur (2003), las personas con discapacidad mejoran considerablemente sus niveles de autoestima cuando sienten que cumplen un papel útil en la sociedad.

Por otro lado, las personas con discapacidad entrevistadas exponen que las organizaciones están llevando a cabo grandes esfuerzos por mejorar los acompañamientos, por lo cual plantean que se sienten satisfechos con la empresa y consigo mismos, ya que se sienten motivados tienen grandes metas a futuro. Los familiares plantean que desde que sus hijos empezaron a trabajar su actitud frente a la vida y sus proyecciones cambiaron radicalmente de manera positiva, generándose un aumento en su responsabilidad, autoestima y autonomía. De esta forma, se eliminó la dependencia que las personas en situación de discapacidad tenían con su familia.

Las palabras de las personas con discapacidad y sus familias se pueden relacionar con el planteamiento de Mercado, Aizpurúa y García (2014), quienes afirman que si a las personas con discapacidad se les adapta el lugar de trabajo de acuerdo a sus necesidades, y si se les brindan todas las capacitaciones necesarias para alcanzar de manera exitosa los objetivos laborales, su rendimiento será igual o mayor que el de cualquier otro empleado que no sufra ningún tipo de discapacidad.

Por otro lado las macroempresas medias hacen énfasis en los beneficios tributarios que trae consigo la contratación de personas en condición de discapacidad, especialmente en la contratación de aprendices del Sena. Es decir, el artículo 31 de la ley 361 de 1997 “la cuota de aprendices que está obligado a contratar el empleador se disminuirá en un 50 %, si los contratados por el son personas con discapacidad comprobada no inferior al 25 %. Es decir, que cada aprendiz Sena con discapacidad vale el doble en la cuota asignada a la empresa”.

En este sentido, es necesario que las empresas sigan diseñando estrategias que les permitan establecer políticas de inclusión, ofreciendo las posibilidades de acceso al trabajo digno para toda la población discapacitada ya que trae consigo beneficios tributarios.

Dentro de las estrategias que se pueden emplear para garantizar la seguridad y la equidad de los trabajadores con discapacidad, según concordancia de las personas en condición de discapacidad, jefes inmediatos y familiares de las personas en condición de discapacidad, es la aplicación de procesos de gestión interna relacionados con la comodidad de las instalaciones, el acceso a los diferentes escenarios que componen el lugar de trabajo, y la seguridad para el desarrollo de cada una de las actividades laborales.

En este contexto, afirman Maroto & Pettinicchio (2014), el control de las medidas establecidas por las empresas para garantizar la seguridad en los ambientes laborales es determinante para poder ofrecer a los trabajadores con discapacidad las mejores condiciones de trabajo posibles, en medio de unos principios de inclusión que fomenten el desarrollo social.

### **5.3 Barreras de entrada de inclusión laboral en los diferentes escenarios**

En cuanto a objetivo de reconocer las barreras de entrada que pueden existir al interior de las empresas, a nivel individual y social, que limitan y reducen la inclusión de las personas en condición de discapacidad en el entorno laboral, se evidenciaron las siguientes barreras por parte de las personas en condición de discapacidad, sus jefes y sus familiares.

**Falta de experiencia:** los jefes inmediatos consideran que las personas que sufren de algún tipo de discapacidad no tienen la experiencia necesaria para cumplir con las

expectativas y los objetivos laborales. Por ello, explican Mercado, Aizpurúa & García (2014), resulta vital incluir programas de capacitación intensivos para los trabajadores, con el fin de que puedan compensar, mediante el conocimiento y la práctica, la experiencia que les ha sido negada en el pasado.

**Desconocimiento en torno a la discapacidad:** Como lo evidencia la mayoría de las personas en condición de discapacidad y sus familiares, más que el problema de la falta de experiencia, muchas empresas prefieren no adoptar políticas inclusivas pues no saben cómo adaptar los escenarios laborales a las necesidades del trabajador discapacitado, y tampoco saben cómo relacionarse con él, pues temen equivocarse en todo lo relacionado al trato que se le debe dar.

**Falta de infraestructura.** Una de las barreras de entrada que más limitan la participación de las personas con discapacidad al mundo laboral es la ausencia de una serie de condiciones y adecuaciones físicas que deben tener las empresas para facilitar la movilidad, el acceso y la seguridad. Según las reflexiones de las tres voces.

**Ausencia de capacidades organizacionales:** Muchas empresas no cuentan con estrategias de capacitación y comunicación adaptadas a la diversidad, que potencien entre todo el equipo de trabajo una cultura basada en la equidad y la inclusión.

**Falta de apoyo del Estado:** El Estado debe propiciar encuentros con las empresas en donde se les capacite sobre la importancia de la Responsabilidad Social y de la inclusión como bases para el desarrollo de la nación tanto a las empresas como a las personas en condición de discapacidad. Sin embargo, son pocas las capacitaciones que las organizaciones

y las personas en condición de discapacidad reciben sobre estos temas, lo cual les permitiría mejorar sus procesos de gestión para facilitar el acceso a las personas con discapacidad.

Ante estas barreras, las personas entrevistadas reconocen que en la actualidad se están generando muchos cursos e iniciativas de formación a nivel técnico para personas con discapacidad, como los del Sena y los propios programas de las fundaciones. Por otro lado, también resaltan la falta de experiencia laboral, pues anteriormente han perdido varias oportunidades por la falta de experiencia y de conocimiento.

Las empresas plantean que entre los mismos tipos de discapacidad existen barreras, ya que los procesos de inclusión laboral son más sencillos cuando la persona tiene discapacidad física como se evidencia en la gráfica 4, ya que el manejo de las otras discapacidades se dificulta tanto en el lenguaje y la manera de interactuar entre los trabajadores.

Por tanto, los jefes inmediatos reconocen que también existen barreras de entrada relacionadas con el trabajador, como el tipo de discapacidad, ya que según el tipo de discapacidad que sufre la persona, se le puede dificultar en gran medida el desarrollo de actividades comunes como transportarse, manipular cargas o realizar ciertos movimientos, lo cual en conjunto reduce drásticamente sus oportunidades laborales. Otra barrera es el bajo nivel de calificación técnica, pues puede darse el caso que, debido a sus limitaciones, no ha podido participar en espacios educativos, lo cual reduce las posibilidades de estén técnicamente bien calificadas.

Cabe señalar que además de las barreras de entrada relacionadas con las empresas y con las características propias de las personas discapacitadas, existe un tercer grupo de



barreras, relacionadas con las familias, entre las cuales se encuentra la sobreprotección, en donde algunas familias tratan de evitar que la persona con discapacidad se expongan a los diferentes riesgos que pueden acontecer en la calle y en el lugar de trabajo; y la discriminación, donde las familias tratan de ocultar lo que piensan que es un defecto, evitando que la persona con discapacidad haga parte del mundo social y laboral.

## **6. Conclusiones**

Los resultados expuestos permiten formular las siguientes conclusiones, teniendo en cuenta los objetivos planteados y la pregunta de investigación.

- Las 16 empresas privadas de la ciudad de Bogotá se encuentran haciendo grandes esfuerzos para generar procesos de inclusión laboral de personas en condición de discapacidad, trabajando en conjuntos con diferentes redes de apoyo para el proceso de inclusión tenga un mayor impacto y estructura más organizada, beneficiando así a las personas en condición de discapacidad y a sus familias.
- De las 16 empresas consultadas, 10 desarrollan sus modelos a partir del apoyo con fundaciones y otro tipo de entidades que facilitan la implementación de las distintas fases que permitan conocer las características de la persona discapacitada, capacitarla en las fortalezas y habilidades que sea necesarias, y generar un proceso de evaluación. Las empresas que no tienen estos convenios desarrollan procesos mucho más cortos y simples, sin tener en cuenta la importancia fundamental de la capacitación.

- En ninguno de los modelos se tiene en cuenta la importancia de favorecer la integración, participación y comunicación de la persona discapacitada que entra a hacer parte de una empresa, con los miembros restantes del equipo de trabajo. Es importante implementar nuevas fases y estrategias que ayuden a que la persona no sólo consiga el trabajo, sino que además se sienta cómoda e integrada con sus compañeros.
- A pesar que en el caso de las empresas que desarrollan los procesos de inclusión laboral por medio de terceros se afirma que hay un proceso de evaluación de 6 meses, las personas con discapacidad entrevistadas afirman que el proceso sólo llega hasta la contratación, y que no hay ninguna clase de seguimiento. Por ello se recomienda desarrollar estrategias que permitan evaluar el rendimiento del trabajador, su comodidad y satisfacción ante el empleo.
- Realizar procesos de inclusión laboral genera cambios positivos en la persona en condición de discapacidad, pues elementos como la motivación, la autonomía y la responsabilidad se fortalecen en la vida cotidiana.
- Por medio de la investigación se pone en evidencia cómo la discapacidad se encuentra íntimamente relacionada con la inclusión y la aceptación de la diferencia, pues al tener un trabajo digno, las personas con discapacidad se sienten parte de algo importante, y reconocen el apoyo de sus familias y de los empresarios.
- Las barreras de entrada poco a poco se están eliminando, ya que las empresas y fundaciones están trabajando en red, generando programas de estudio e invirtiendo en cambios de la estructura para que las personas en situación de discapacidad tengan

un ambiente con calidad de vida. Aun así se evidencio que las barreras más difíciles de superar son la falta de experiencia y el desconocimiento en torno a las discapacidad, ya que cada una se relaciona puesto que la sociedad no tiene el sufriente conociendo sobre las discapacidades generando exclusión a dicha población.

- Por medio de la vinculación de personas en condición de discapacidad y de los resultados que han tenido en sus respectivos puestos, se han evidenciado que imaginarios sociales como la baja productividad, los riesgos laborales y la poca adaptabilidad al contexto laboral no son verídicos, pues se ha observado una alta productividad y compromiso con las labores asignadas.
- Los procesos de inclusión laboral de las 16 empresas del sector privado tienen tendencia a la generatividad, ya que las empresas reconocen la importancia de brindar redes de apoyo y estrategias para que la persona en condición de discapacidad logren la inclusión y que no sea un proceso de integración.
- Los procesos de inclusión laboral deben reconocer, apoyar y promover el bienestar de las personas en condición de discapacidad, conociendo las necesidades emergentes del contexto y los beneficios que esto puede conllevar para la vida de dichas personas.
- Se evidenció la importancia de la motivación, ya que es el motor para que las personas con discapacidad, sus familias y las empresas logren generar dichos procesos de inclusión y faciliten el empoderamiento de dicha población para la configuración de su vida tanto en el presente como a largo plazo.

- La inclusión de personas en condición de discapacidad, como presenta la ley 361 de 1997, está presentes en todo el marco de la contratación de las personas en condición de discapacidad. Sin embargo, hace falta mejorar y fortalecer los procesos de inclusión laboral, sobre todo en lo que tiene que ver con seguimiento y evaluación del proceso de la política pública
- El Estado debe realizar campañas de mayor impacto para dar a conocer los beneficios tributarios, administrativos y de cultura organizacional dirigidos a las empresas y las personas en condición de discapacidad para generar un mayor conocimiento y aprovechamiento de dichas leyes.
- El papel del psicólogo, desde un aspecto psicosocial, debe ser transversal a todo tipo de bienestar y dignidad, construyendo alternativas mediante diferentes tipos de herramientas en donde prime el dialogo, el reconocimiento, la valoración de la personas y la confianza.
- Entre los beneficios identificados por las tres voces de la investigación plantean que la inclusión laboral para las persona con discapacidad, trae consigo la autofinanciación de sus necesidades. También facilita que sean personas más autónomas, que puedan valerse por sí mismas sin necesidad de estar bajo la continua atención de su familia.
- En cuanto a los beneficios que se desprenden para las empresas, al desarrollar y gestionar procesos de inclusión laboral, se destaca una mayor reputación y prestigio a nivel social, un efecto positivo en el clima organizacional, y una mayor

productividad al generarse un mayor compromiso por parte de los demás trabajadores con sus actividades cotidianas.

- Incluir a trabajadores con discapacidad, mediante procesos y modelos adecuados, genera un efecto motivador en la empresa, y causa un elevado sentimiento de orgullo y pertenencia en todo el equipo de trabajo.
- La presente investigación deja para futuras investigaciones diferentes cuestionamientos en cuanto al ámbito laboral de las personas en condición de discapacidad, como identificar y comprender las perspectivas de las personas que trabajan con las personas en condición de discapacidad y por otro lado, las desigualdades que existen entre las mismas discapacidades.

### Referencias bibliográfica

- Ágreda, M. L. (2004). *Evolucion de la conceptualización de la discapacidad y de las condiciones de vida proyectadas para las personas en esta situación* . España, Madrid : Universidad Pública de Navarra .
- Ali, M., Schur, L., & Blank, P. (2011). What types of Jobs do people with disabilities want? *Journal of Occupational Rehabilitation*, 21(2), 199-210.
- Alonso, F. (2007). Algo más que suprimir Barreras. *Revista de traductología*, 2, 15-30.
- Bores, N., y Rey, V. (2015). Una alternativa metodológica de trabajo con personas con discapacidad física e intelectual. *Revista de Ciencias del Deporte*, 11(1), 101-102.
- Asociación Estadounidense de Psiquiatría. (2002). *Manual diagnostico y estadistico de los trastornos mentales*. Washington: ELSEVIER MASSON.
- Balibar, E. (1974). *cinco ensayos de materialismo historico*. Paris: laila/barcelona.
- Balibar, E. (1974). *cinco ensayos del materialismo historico*. Barcelona : Laila.

- Belloch, A., Ramos, B. S., & Francisco. (2008). *Manual de psicopatología*. España: Mc Graw Hill.
- Bohórquez, Y. (2006). Accesibilidad total: una experiencia incluyente desde la arquitectura. *Revista Electrónica Sinéctica*, 29, 43-50.
- Boiarov, S. (2009). *Teletrabajo para la inclusión laboral de personas con discapacidad*. Argentina : ERREPAR.
- Cabrera, E. (2003). El enfoque sistémico en el contenido de la enseñanza . *Educación Médica Superior*.
- Cazallas, C. (2005). La desigualdad en el mercado de trabajo de personas con discapacidad: Un enfoque teórico. *Revista Universitaria de Ciencias del Trabajo*, 6, 147- 164.
- Chiavenato, I. (2002). Comportamiento organizacional. La dinámica de las organizaciones. Brasil: McGraw-Hill.
- Davis, K & Newstrom, W. (1999). Comportamiento humano en el trabajo. McGraw-Hill.
- Delgado, J. (2000) La importancia de la capacitación en los recursos humanos. *Hitos de Ciencias Económico Administrativas*, 15, 21-24.

Corporación vínculos . (2009). *Acompañamiento psicosocial en contextos de violencia sociopolítica* . Bogotá: terre des hommes .

Corte constitucional . (2010). *proyecto de acuerdo No. 111 de 2010*. Bogotá D.C.

Dane. (12 de enero de 1991). *Marco legal de la discapacidad* . Obtenido de Marco legal de la discapacidad : [http://www.dane.gov.co/files/investigaciones/discapacidad/marco\\_legal.pdf](http://www.dane.gov.co/files/investigaciones/discapacidad/marco_legal.pdf)

DANE. (2010). *Registro para la localización y caracterización de las personas con discapacidad*.

DANE. (2012). *encuesta de calidad de vida 2012*. Bogotá: DANE.

Delgado, G., Guzmán, C., Naguil, K., Palma, S., & Urcelay, M. (2008). *La discapacidad en el cine: un estudio descriptivo*. Chile : Universidad Santiago de Chile .

Fernandez, L. (2007). *Tendencias actuales en discapacidad: abordaje psicológico*. España: universidad de sevilla.

Fernández, N. V. (2003). Situación laboral de las personas con discapacidad en España. *revista Complutense de educación*, 393-424.



Fundación Largo Caballero . (2008). *Ajuste razonables del puesto de trabajo para personas con discapacidad*. España, Madrid : IMSERSO.

Fundación Prevent - Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo. (2010). *comunidad de Madrid* . Obtenido de comunidad de Madrid : [http://www.madrid.org/cs/Satellite?c=CM\\_Publicaciones\\_FA&cid=1142676075513&idConsejeria=1142697631805&idListConsj=1109265444710&idOrganismo=1109266228581&language=es&pagename=ComunidadMadrid%2FEstructura&pg=1142690957240&pv=1142676075513&sm=1109266101003](http://www.madrid.org/cs/Satellite?c=CM_Publicaciones_FA&cid=1142676075513&idConsejeria=1142697631805&idListConsj=1109265444710&idOrganismo=1109266228581&language=es&pagename=ComunidadMadrid%2FEstructura&pg=1142690957240&pv=1142676075513&sm=1109266101003)

García, J. M., & Gutiérrez, R. (1996). *Inserción laboral y desigualdad en el mercado de trabajo: cuestiones teóricas*. Australia: REIS .

Hernandez Cordoba, A. (1997). *Familia, ciclo vital y psicoterapia breve*. Bogotá: El buho.

Hernández, P. A. (2010). Implementación de la política pública de inclusión de discapacidad en la ciudad de Popayán- Cauca (Colombia). *Entramado*, 168-182.

Herrer, M. G., Adán, J. C., & Jiménez, B. M. (2010). El paciente que padece un trastorno de personalidad en el trabajo . *Medicina y seguridad del trabajo*, 226-2247.

- Kaye, H., Jans, L., & Jones, E. (2011). Why don't employers hire and retain workers with disabilities? *Journal of Occupational Rehabilitation*, 21, 526-536
- Kruse, D., & Shur, L. (2003). Employment of People with Disabilities Following the ADA. *Industrial Relations: a Journal of Economy and Society*, 42(1), 31–66.
- Martínez, R. (2000). *Aproximaciones teóricas a los procesos de inserción laboral*. España: informes y estudios.
- Mercado, E., Aizpurúa, E., & García, L (2014). Avanzando hacia la igualdad de oportunidades en la inclusión socio-laboral de las personas con discapacidad. *Cuadernos de Trabajo Social*, 26(1), 54-76.
- Ministerio de Protección Social. (2013). Procesos de inclusión laboral en la política pública de discapacidad en Colombia. [En línea]. Recuperado en: <http://www.minsalud.gov.co/riesgosProfesionales/Documents/Procesos%20de%20Inclusi%C3%B3n%20Laboral%20Discapacidad.pdf>
- Ministerio de protección social . (2008). *observatorio del mercado de trabajo* . Bogotá: Mintrabajo.
- Ministerio de relaciones laborales . (2013). *Manual de buenas prácticas para la inclusión laboral de personas con discapacidad*. Ecuador: CONADIS.

Ministerio de tecnologías de la información y comunicaciones. (2012). *Política Nacional para promover la inclusión y el desarrollo de la población con discapacidad a través del acceso, uso, apropiación y aprovechamiento de las TIC*. Bogotá D.C: MinTIC-Colombia.

Montealegre, R. (2005). actividad humana en la psicología histórico cultural. *Avances en psicología Latinoamericana*, 23-42.

Montoya, L. C. (2009). Panorama de la protección jurisprudencial a los derechos humanos de las personas con discapacidad en Colombia. *Vniversitas*, 115-139.

O'Connor, J., & McDermott, I. (1998). *introducción al pensamiento sistémico*. Barcelona: Urano.

OIT. (2013). *estudio: factores para la inclusión laboral de las personas con discapacidad*. Santiago de Chile : organización Internacional de trabajo .

OMS. (9 de junio de 2011). *Organización Mundial de la Salud*. Obtenido de Organización Mundial de la Salud: <http://www.who.int/topics/disabilities/es/>

OMS; Banco mundial. (2011). *informe mundial sobre la discapacidad*. Ginebra, Suiza .

- Organización Mundial de la Salud . (2001). *clasificacion internacional del funcionamiento, de la discapacidad y de la salud* . Madrid : IMSERSO.
- Orjuela, G. C. (2010). *poblacion con registro para la localizacion y caracterizacion de las personas con discapacidad*. Bogotá: DANE.
- Pacto de productividad (2006). Programa empresarial de promoción laboral para personas con discapacidad.  
[http://www.pactodeproductividad.com/s\\_programa.html](http://www.pactodeproductividad.com/s_programa.html).
- Palacios, A. (2008). *El modelo social de discapacidad*. Madrid: CINCA.
- Pallisera, M. y Rius, M. (2007). ¿Y después del trabajo, qué? Más allá de la integración laboral de las personas con discapacidad. *Revista de Educación*, 342, 329-348.
- Peléz, A., Rodríguez, J., & Ramírez, S. (2015). *La entrevista*. Obtenido de [https://www.uam.es/personal\\_pdi/stmaria/jmurillo/InvestigacionEE/Presentaciones/Curso\\_10/Entrevista.pdf](https://www.uam.es/personal_pdi/stmaria/jmurillo/InvestigacionEE/Presentaciones/Curso_10/Entrevista.pdf)
- Phillips, K. (2011). *Proyecto de prácticum I*. España: ADISLAN.
- Poder legislativo de Colombia . (2010-2014). *Plan nacional en discapacidad (Colombia)*. Colombia .
- Poulantzas, N. (1976). *Historia de la filosofía* . Madrid: Espasas Calpe S.A.

- Roll, E. (1978). historia de las doctrinas economicas. En E. Roll, *Historia de las doctrinas economicas* (págs. 145-179). fondo de cultura economical.
- Sierra, O. (2012). *Tipos de discapacidad* . Obtenido de <http://atendiendonecesidades.blogspot.com/2012/11/distintos-tipos-de-discapacidad-y-sus-caracteristicas.html>
- Smith, A. (1776). *La riqueza de las naciones*. Argentina: Alianza.
- Smith, A. (1776). la riqueza de las naciones . En A. Smith, *La riqueza de las naciones* (págs. 1-30). alianza .
- Valls, M., Vila, M., & Pallisera, M. (2004).La inserción de las personas con discapacidad en el trabajo ordinario. el papel de la familia. *Revista de Educación*, 334, 99-117.
- Verdugo, M., Jenaro, M, & Campo, M. (2009). *Report on the employment of disabled people in European countries. Spain*. Leeds: Academic Network of European Disability Experts.
- Vásquez, T. D. (2002). *La inserción socio-laboral: diagnostico de las variables relevantes*. Barcelona: Estel.

Verdugo, M., Vicent., Campo, M., & Urries, B. (2001). *definiciones de discapacidad en España: un análisis de la normativa y la legislación mas relevante* . España, Madrid: SID.

Yanina, A. (2011). En busca de la igualdad material en ejercicio del derecho a la educación de las personas con discapacidad físico-motriz. *Revista Mario Alario D'Filippo*, 3(1), 156-167.

ANEXOS DE LOS ELEMENTOS DE LA ENTREVISTA CONVERSACIONAL